

Andreas West

Är arbetslagstiftningen ett hinder för Finlands utveckling?

Företagsekonomi
2014

ABSTRAKT

Författare	Andreas West
Lärdomsprovets titel	Är arbetslagstiftningen ett hinder för Finlands utveckling?
År	2014
Språk	Svenska
Sidantal	63 + 1 bilaga
Handledare	Anna-Lena Berglund

Detta lärdomsprov behandlar finsk arbetslagstiftning och företagens förutsättningar att skapa tillväxt i Finland. Den finska arbetslagstiftningen jämförs med europeisk arbetslagstiftningen och vilka förutsättningar företagen i övriga länder har.

Syftet i lärdomsprovet är att ta reda på vilket sätt den finska arbetslagstiftningen skiljer sig mot den europeiska. För att då kunna jämföra vilka förutsättningar företag i andra länder har till sitt förfogande för att skapa tillväxt.

Teoridelen tar upp Finlands förutsättningar för företagande och det finska arbetsmarknadssystemet. Jämförelseländernas arbetslagstiftning granskas och jämförs med Finlands.

Lärdomsprovets empiriska del sammanfattar resultatet från en kvalitativ undersökningsmetod utförd med intervjuer. Resultatet som uppnåts berättar att företagen inte efterlyser nya lagar eller rättssystem, tvärtom att lagar och kollektivavtal är en bra sak i Finland. Utan istället efterfrågas ett större spelrum, eller flexibilitet, när misstag i verksamheten uppstår. Nu är det företagen som vid oklarheter och misstag tar smällen i form av kostnader som åläggs på företagaren.

ABSTRACT

Author	Andreas West
Title	Is the labour law an obstacle for Finland's development?
Year	2014
Language	Swedish
Pages	63 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Anna-Lena Berglund

This thesis deals with Finnish labour legislation and which growth opportunities companies in Finland have. The Finnish labour legislation is compared with the labour legislation in European countries and what conditions firms in other countries have.

The purpose of the thesis is to find out how the Finnish labour law is different from the European legislation, in order to be able to compare the conditions and the possibilities for companies to create growth.

The theoretical part of the thesis illustrates the Finnish company environment and how the labour market system in Finland works. The comparison countries labour legislation is reviewed and compared with the Finnish.

The empirical part summarizes the results of a qualitative research method conducted with interviews. The result tells that companies do not want new laws or legal systems, instead the law and collective agreements is a good thing in Finland. Instead more flexibility was demanded when mistakes are made in companies regarding legislation. Now it is the companies that are disadvantageous mostly and the business receive unfair costs.

Keywords	Labour legislation, labour market system, conditions, growth, flexibility
----------	---

INNEHÅLL

ABSTRAKT

ABSTRACT

1 INLEDNING	8
1.1 Problemformulering.....	9
1.2 Syfte	9
1.3 Avgränsning.....	9
1.4 Tillvägagångssätt.....	9
2 LÄGET I FINLAND	11
2.1 Företagsstatistik i Finland	11
2.2 Finlands åldersstruktur	13
2.3 Var skapas jobben i Finland?.....	15
3 FINLANDS ARBETSMARKNADSSYSTEM	17
3.1 Allmänt om arbetsrättens grunder	17
3.1.1 Arbetsavtal som grund.....	18
3.1.2 Individuell och kollektiv arbetsrätt	19
3.2 Arbetslagstiftningen.....	20
3.2.1 Arbetsavtalslagen (55/2001).....	21
3.2.2 Treparsamarbete.....	22
3.3 Kollektivavtal.....	23
3.3.1 Vem skall följa kollektivavtalen och dess bundenhet	24
3.3.2 Allmänt bindande kollektivavtal	26
3.3.3 När är ett allmänt bindande kollektivavtal riksomfattande	28
3.3.4 Servicefacket PAM	29
3.4 Arbetsrättslig normhierarki	29
4 FINLANDS ARBETSLAGSTIFTNING I JÄMFÖRELSE MOT ANDRA.....	31
4.1 Finland.....	32
4.1.1 Semesterpremie.....	35
4.2 Estland.....	36

4.3 Tyskland	37
4.4 Sverige.....	38
4.5 Sammanfattning ländernas lagstiftning	40
5 EMPIRISKA DELEN	42
5.1 Intervjufrågorna	43
5.2 Genomförandet	43
6 EMPIRISKA DELENS RESULTAT	45
6.1 Finlands förutsättningar.....	45
6.2 Arbetslagstiftningen i Finland	46
6.3 Anställningsskydd för arbetstagaren	48
7 SLUTDISKUSSION.....	52
7.1 Finlands förutsättningar.....	52
7.2 Arbetslagstiftningen i Finland	53
7.3 Anställningsskydd för arbetstagaren	55
8 AVSLUTNING	58
8.1 Begränsningar	58
8.2 Utmaningar	58
8.3 Reliabilitet och validitet	59
8.4 Förslag på fortsatt forskning	60
8.5 Slutord.....	60
LITTERATURFÖRTECKNING	61
BILAGOR	

FÖRTECKNING ÖVER FIGURER OCH TABELLER

Figur 1. Totala antalet företag i Finland (Yrittäjät 2011)	s. 12
Figur 2. Antal arbetsgivarföretag i Finland ökar (Yrittäjät 2011)	s. 12
Figur 3. Befolkningsstrukturen i Finland (findikator 2014)	s. 13
Figur 4. Personalökning i företag (Yrittäjät 2011)	s. 15
Figur 5. Arbetsplatsernas omstrukturering under 2000-talet (Myrskylä, 185)	s. 16
Figur 6. Beskrivande bild av kollektivavtalen. (Bruun, N., von Koskull, A.)	s. 27
Figur 7. Semesterlön som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen (L 2005/162)	s. 34
Tabell 1. Sammanfattning av punkterna i jämförelsen mellan ländernas lagstiftning.	s. 41

FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR

BILAGA 1. Intervjufrågor

1 INLEDNING

Jag har valt att i mitt lärdomsprov undersöka den finländska arbetslagstiftningen och om den skiljer sig mot andra europeiska länders lagstiftning. Varför jag valt att jämföra Finland med andra europeiska länder är eftersom Finland är med i europeiska unionen. Finlands konkurrenskraft ur globalt perspektiv är ett intressant ämne. Finlands ekonomi har krympt de två senaste åren och kan komma att krympa även ett tredje år i rad. Via arbetslagstiftningen skapas förtroende och en förutsägbarhet, på så vis vågar olika aktörer utföra handlingar med varandra. Jag känner att jag vill gräva lite djupare i lagstiftningen och kollektivavtal för att ta reda på om Finland verkligen har stränga regleringar, om regleringarna påverkar företagens förutsättningar för att skapa tillväxt och arbete i Finland. Företagens förutsättningar är viktiga eftersom deras verksamhet bidrar med tillväxt och genom tillväxt skapas välfärd. På senare tid har finsk tillväxt hotats, eftersom Finland inte kan konkurrera med lönekostnaderna ute i Europa. Det leder till sämre produktivitet för företagen och på lång sikt en stigande arbetslöshet som påverkar företagens konkurrenskraft. Minskande export och sämre bytesbalans lämnar också mera att önska för Finlands konkurrenskraft jämfört med andra europeiska länder.

De finländska arbetsgivarna har från och med 1970-talet dubblats, vilket betyder att företagen i snitt blivit mindre till storlek. Det betyder därmed att verkningarna av sträng lagstiftning blir hårdare mot en liten arbetsgivare. Finlands arbetskostnader har de senaste åren ökat snabbare än genomsnittet i eurozonen. Förmågan att konkurrera med kostnaderna har blivit svagare, och Finland som land lockar heller inga utländska investerare till sig. Egen översättning. (Yrittäjät 2014, 4)

Med hjälp av intervjuer av företagsledare kan vi få fram vad företag anser om kollektivavtalen för deras bransch och om kollektivavtalen påverkar företagets chanser till tillväxt. Dessa intervjuer kommer förhoppningsvis ge en bild över hurdana förutsättningar företagen har att jobba med i Finland.

1.1 Problemformulering

Jag kommer att rikta in mig på finländsk samt några europeiska länders arbetslagstiftning i detta lärdomsprov. Jag skall titta närmare på några utvalda punkter i deras arbetslagstiftning för att kunna jämföra dem med Finlands. Hittar jag olikheter på dessa punkter kan vi få fram om något annat land gör mera, eller mindre, för att skapa förutsättningar för företagen att kunna bidra med tillväxt i landet. Även företagens inställning till den gällande arbetslagstiftningen kommer undersökas.

1.2 Syfte

Syftet med detta lärdomsprov är att ta reda på hur mycket den finländska arbetslagstiftningen skiljer sig mot andra europeiska länders arbetslagstiftning, är den strängare eller mildare än den finländska.

1.3 Avgränsning

Det finns många olika branscher och kollektivavtal i Finland, jag kommer begränsa mig till den finska arbetslagstiftningen och till servicefacket PAM:s kollektivavtal. PAM:s kollektivavtal är ett av de större i landet och innehåller de mest grundläggande företagen inom samhällsekonomin såsom bl.a. detaljhandeln- och restaurangbranschen. Jag kommer att intervjua och undersöka företags inställning till arbetslagstiftningen som följer PAM:s kollektivavtal.

De länder som Finland kommer att jämföras med kommer att väljas utifrån att de också är medlemmar i europeiska unionen, eftersom Finland också är det. I övrigt kommer jag också att begränsa mig till vissa utvalda punkter i arbetslagstiftningen som kommer att jämföras mellan de utvalda länderna i arbetet.

1.4 Tillvägagångssätt

Lärdomsprovet består av två delar, en teoridel och en empiri del. Teoridelen kommer att ta upp den lagstiftning som skall jämföras länderna emellan. Teoridelen kommer även att gå in på hur lagstiftningen fungerar i sin helhet,

vilket kommer att användas i undersökningen i arbetet. I empiridelen kommer teoridelen ligga som grund för de intervjuer som kommer utföras för att få fram ett resultat. Efter intervjuerna med företagsledare av olika stora företag i olika branscher, kommer slutligen en diskussion kring resultatet från intervjuerna att föras.

2 LÄGET I FINLAND

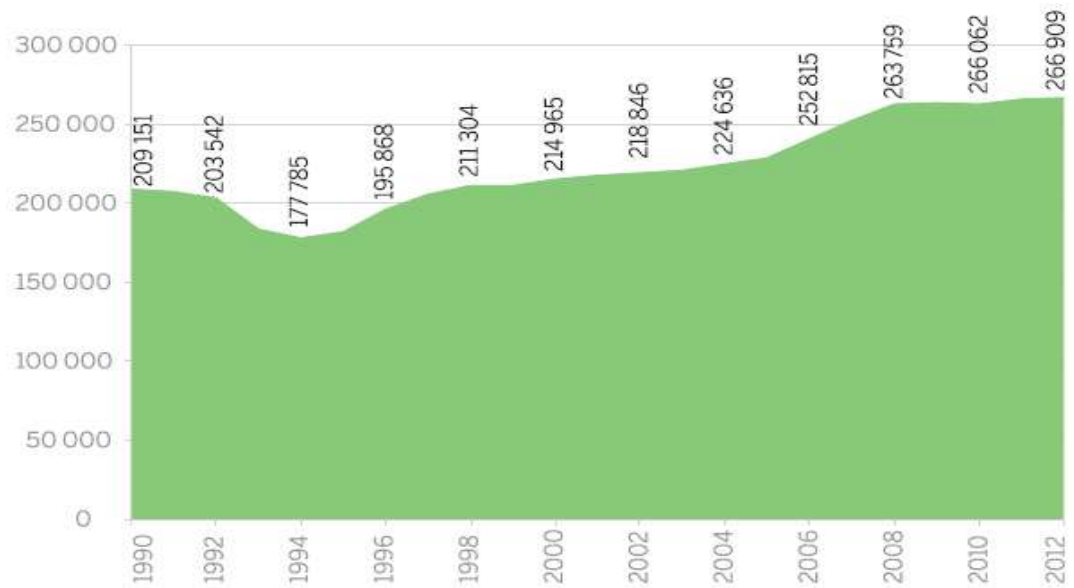
Detta kapitel kommer att handla om vilka företagstyper som är vanligast i Finland och i vilka typer av företag jobben skapas. Även vilka branscher som erbjuder mest jobb i landet kommer att belysas för läsaren. Varför den finska åldersstrukturen i landet snart kommer vara till en nackdel kommer även att förklaras.

2.1 Företagsstatistik i Finland

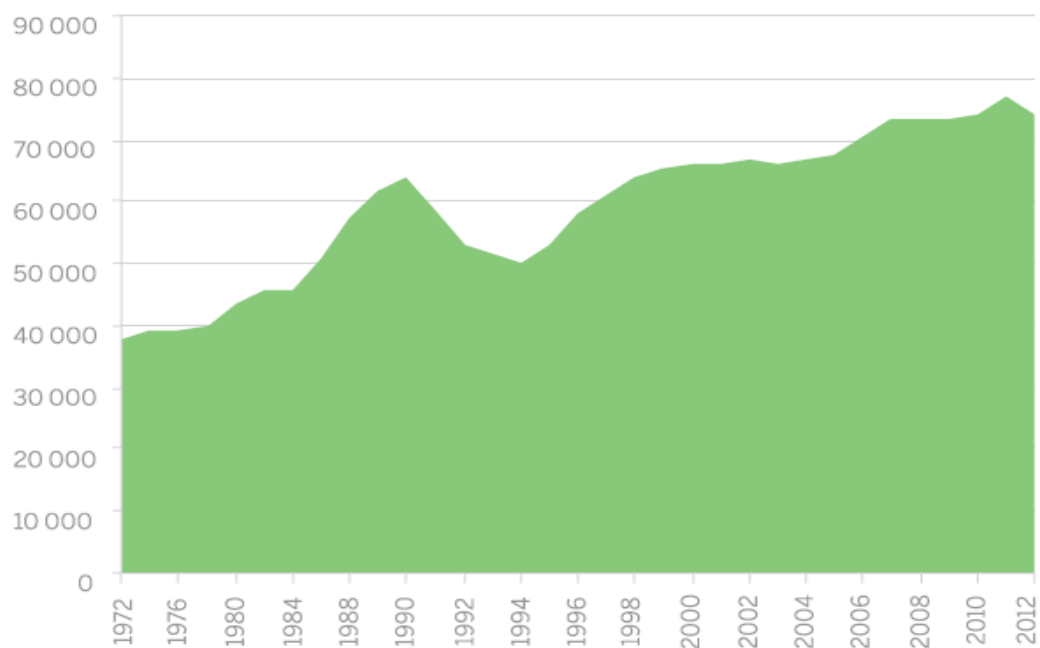
Företag med mindre än 10 anställda är så kallade mikroföretag, företag med under 50 anställda räknas som små. Företag med 50-249 anställda är medelstora. Som ett små- och medelstort företag räknas alltså ett företag som har färre än 250 anställda. Företag som anställer över 250 anställda är storföretag. (Yrittäjät 2011)

I Finland fanns år 2012 ca 267 000 företag, varav mikroföretagen står för en andel på hela 93 %. De små- och medelstora företagen förser 64 % av den arbetande befolkningen med förvärvsarbete. I mikroföretagen jobbar var fjärde person eller 360 000 stycken. Företag som fungerar som arbetsgivare har under de senaste 40 åren ökat märkvärt. Enligt beräkningar som gjorts av statistikcentralen fanns det 1972 i Finland 38 000 arbetsgivarföretag, när det år 2012 fanns 74 000. De privata företagens löntagare har däremot hållits på samma nivå mellan 1,4 - 1,5 miljoner löntagare. Arbetsgivarföretagen har med tiden blivit allt mindre i storlek. Det är alltså en märkvärdig del av landets företag och arbetande befolkning som verkar inom de mindre företagstyperna. Det är dessa företag som borde förse med goda verksamhetsförutsättningar i Finland. Egen översättning. (Yrittäjät 2014, 8.)

I figurerna nedan ser vi utvecklingen av det totala antalet företag i Finland och antalet arbetsgivarföretag.



Figur 1. Totala antalet företag i Finland. (Yrittäjät 2011)



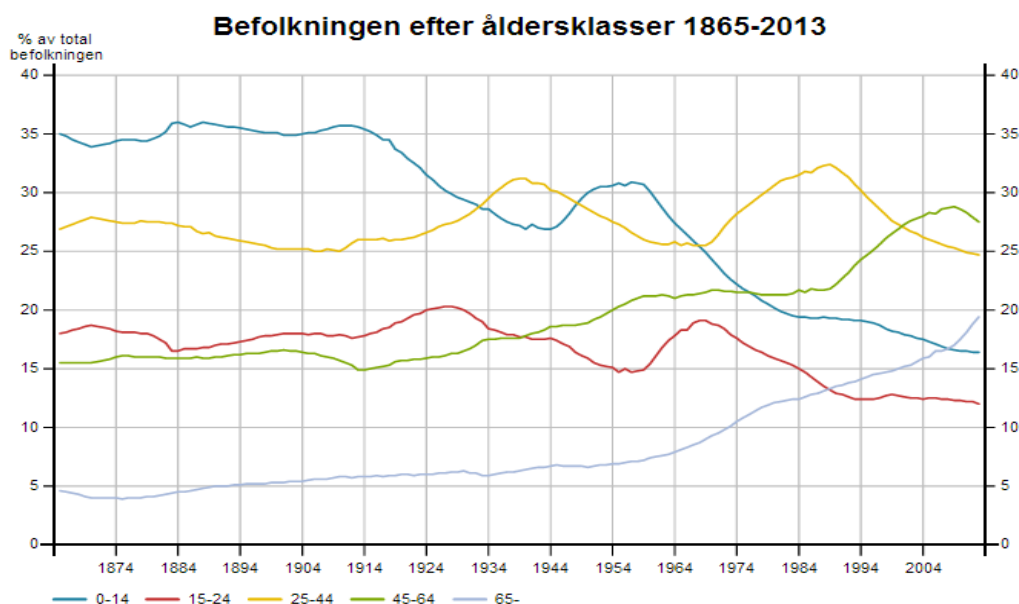
Figur 2. Antal arbetsgivarföretag i Finland ökar. (Yrittäjät 2011)

2.2 Finlands åldersstruktur

Finlands befolkning har fortsatt sin tillväxt, eftersom antalet födselar uppgått till 60 000 per år och 50 000 dör per år. En invandrar ökning på 15 000 per år ger Finland en tillväxt på 25 000 och en årlig ökning på 0,5 %. Befolkningens åldrande kommer att höja de dödas antal och kommer att komma ikapp antal födda senast vid 2030-talet. Ökningen med 15 000 invandrare förväntas fortsätta och 6-miljoner gränsen passeras vid början av 2040-talet. I sin helhet ser befolkningsprognosen positiv ut för Finland, men det som är desto negativare är att de arbetsföras (18-64 år) antal började sjunka för några år sedan. Egen översättning. (Myrskylä 2012, 11)

Den finska befolkningen blir äldre samtidigt som antalet födda minskar. Den finländska ekonomiska försörjningskvoten försvagas i landet av det faktum att det föds mindre barn än tidigare i landet, i kombination med att befolkningen blir allt äldre och det finns många arbetslösa samtidigt. Åldersstrukturen i Finland är snedvriden på samma sätt som också i många andra utvecklade länder. När de stora årskullarna går i pension i framtiden är det de allt mindre årskullarna som skall finansiera och stöda upp vårt välfärdssamhälle i Finland. (findikator 2014)

De arbetsföras minskande antal beskrivs i figuren som följer.



Figur 3. Befolkningsstrukturen i Finland. (findikator 2014)

Demografiska försörjningskvoten, dvs. antalet personer yngre än 15 år samt 65-åringar och äldre per 100 personer i arbetsför ålder, var 55,8 i slutet av år 2013. När år 2013 tog slut fanns det 895 021 personer under 15 år och 3 499 702 personer i åldern 15-64 i Finland. Antalet personer som hade fyllt 65 år var 1 056 547 i slutet av år 2013. Den demografiska försörjningskvoten har senast varit högre än detta år 1962. Under Finlands självständighet har den demografiska försörjningskvoten varit som högst året 1917 (67,6) och som lägst år 1984 (46,7). (tilastokeksus 2014)

Enligt nätsidan (valtioneuvosto 2012) är Finland ett av de snabbaste åldrande landen i Europa. Enligt prognoser finns år 2026, endast 58 procent av landets befolkning i arbetsför ålder, dvs. personer i åldern 15-65 i Finland. Då bör man ännu beakta att en del av människorna i arbetsbenägen ålder studerar eller är borta från arbetslivet på grund av sjukdomar och familjeledigheter, så kommer andelen personer i arbetsbenägen ålder att sjunka till under hälften av landets befolkning i arbetsför ålder.

Samtidigt som en allt starkare förflyttning från arbetsför ålder till pensionsålder sker, leder denna förflyttning till att landets arbetskraftsresurser minskar och kommer småningom att bromsa affärsverksamheten i landet från att utvecklas på ett önskvärt sätt. På flera håll i landet minskar den arbetande befolkningen och denna trend kommer bara att förstärkas under 2010-talet. Egen Översättning. (Myrskylä 2012, 44.)

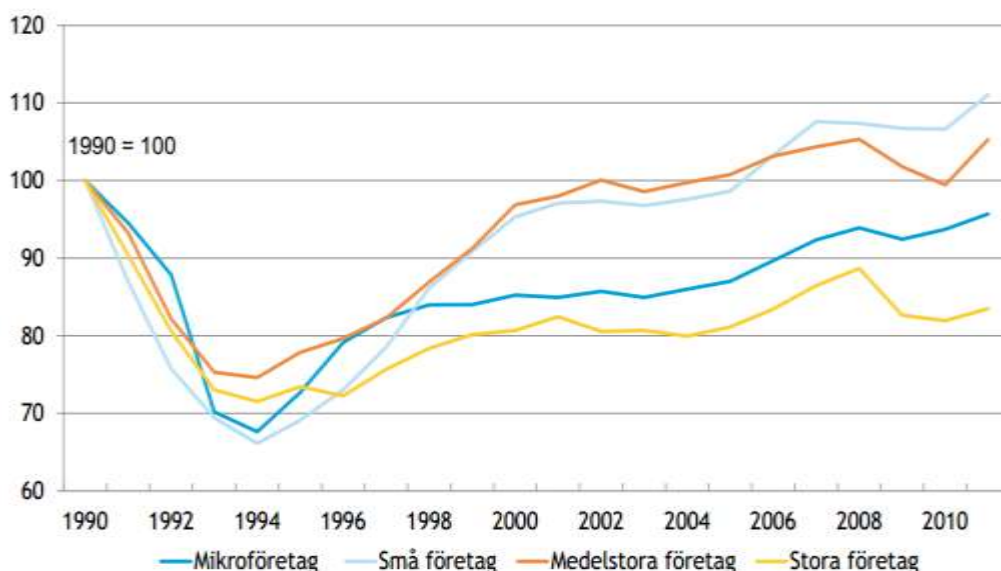
Vi kommer inom snar framtid att befinna oss inom en brytningspunkt för Finlands befolkningsstruktur. Vi håller nu på att förlora den relativa fördel, som befolkningsstrukturen i Finland gett oss och som landet byggts upp på. Åldersstrukturen i Finland har ända sedan 1970-talet varit gynnsam för Finland med tanke på den ekonomiska tillväxten och den offentliga ekonomin. Antalet personer i arbetsbenägen ålder har varit stort i förhållande mot barn och pensionärer. I och med att de stora årskullarna går i pension kommer situationen att förändras och vara en annan tio år framåt. (eduskunta, 7)

En kraftigt stigande medelålder bland befolkningen kommer att inverka på den ekonomiska utvecklingen och sysselsättningen i landet. Att medelåldern stiger kommer att förskjuta tyngdpunkten i vårt välfärdssystem. Främst kommer detta att ha följder för den offentliga ekonomin. Ändringen i årskullarnas storlekar kommer förändra förhållandet mellan de olika generationerna och påverka samhällsstrukturen för oss i form av mindre resurser till vårt förfogande. Det vore därför ännu viktigare att företagen, främst de små- och medelstora, i framtiden skulle ha förutsättningar som skulle generera tillväxt i Finland. (eduskunta, 8)

2.3 Var skapas jobben i Finland?

Det är framförallt de små- och medelstora företagen som har ökat sin personal från mitten av 2000-talet. Nya arbetsplatser har till ca 75 % skapats i de små- och medelstora företag i landet. Små företagen har stått för en ökning med 62 procent, de medelstora med 41 % och mikroföretagen med 39 %, då storföretagens personalökning är lägst och ligger på 24 %. (Yrittäjät 2011)

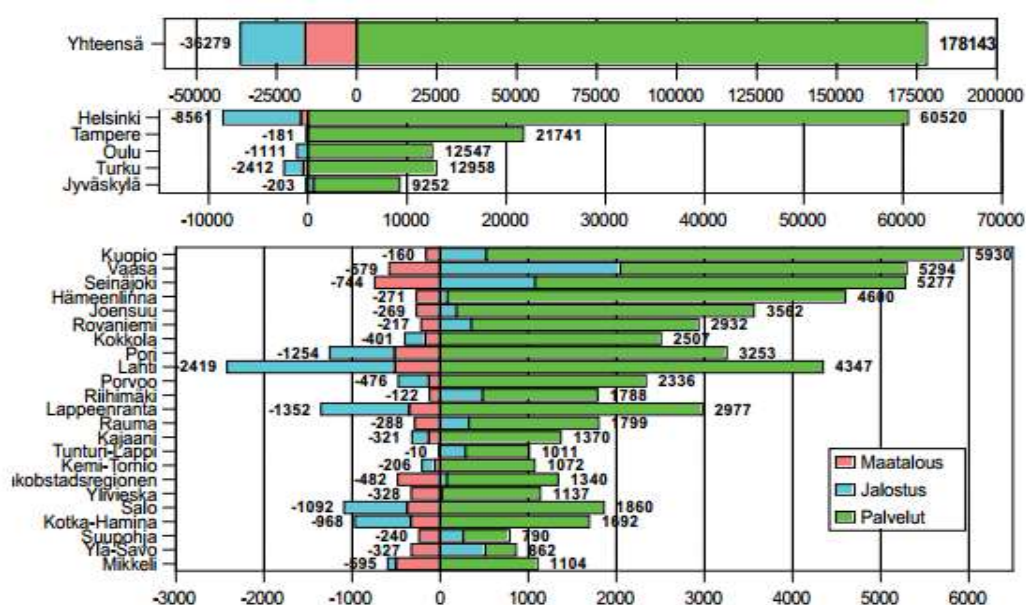
Från figuren kan vi se att det är i mikroföretagen samt i de små- och medelstora företagen som ökningen främst sker i.



Figur 4. Personalökning i företag. (Yrittäjät 2011)

Finlands ekonomi har snabbt kommit att övergå till jobb som centrerats till servicebranschen. (Myrskylä 2012, 180). Det var framförallt servicebranschens jobb som skapade en sorts omstrukturering i samhället, då jobben i branschen ökade i nästan alla kommuner i landet under 2000-talet. Medan jobben inom jordbruket- och uppfödningsbranschen fortsatte att minska i nästan alla kommuner i landet. Servicebranschens arbetsplatser är de arbeten som tydligast ökar i landet. Egen översättning. (Myrskylä 2012, 184-185).

Det framkommer från följande figur som beskriver arbetsplatsutvecklingen mellan 2001-2008, där servicebranschen är angivet i grönt.



Figur 5. Arbetsplatsernas omstrukturering under 2000-talet (Myrskylä, 185)

De finska arbetsmarknaderna har genomgått förändringar i och med att Finland under 1900-talet gick över från att vara uppbyggd som en jordbruksstat och tog sig igenom industrialismen. Finland fortsatte att utveckla och anpassa sig, och är idag ett land som är långt utvecklat i ett internationaliserat service- och informationssamhälle. Hela den här utvecklingen ligger som grund för hur arbetsrätten i landet i dagens läge är uppbyggd. Det var främst industrialismen som lade en stark grund för vårt lands lagstiftning och dess utveckling. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 15)

3 FINLANDS ARBETSMARKNADSSYSTEM

Det finska arbetsmarknadssystemet omfattar såväl den offentliga som den privata sektorn. De viktigaste rättskällorna i finsk arbetsrätt är lag, kollektivavtal och individuella arbetsavtal. I detta kapitel kommer jag att behandla grunden för arbetsmarknadssystemet dvs. anställningsförhållandet. Jag kommer även att belysa för läsaren vad individuell och kollektiv arbetsrätt är, men också hur arbetslagstiftningen och kollektivavtalen fungerar ihop. Vad som egentligen är prioritetsordningen mellan lagar och avtal kommer också att redas ut i detta kapitel.

3.1 Allmänt om arbetsrättens grunder

I väl utvecklade industriländer är arbetsrätten ett viktigt rättsområde. Varför behövs arbetsrätt i ett land då? Arbetsrätten behövs eftersom den ställer upp villkor och regler inom vilka land- och kapitalägare kan få tillgång till andra personers arbetsinsatser. För stora och värdefulla verksamheter behövs arbetskraft för att driva verksamheten, arbetskraften fås från människor. Arbetsrätten sätter upp spelregler för samspelet mellan företag och anställda som utför arbete. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 11)

Arbetsrätten är ett välutvecklat arbetsrättsligt regleringsverktyg, med skillnader nationer emellan. Arbetsrättens skillnader kan bero på ländernas olika industrialiseringsgrad, deras politiska förhållanden, näringsstruktur och vad har de för sorts traditioner från förut. Den nationella arbetsrätten påverkar i olika grad hur bra förutsättningar och konkurrenskraft som råder, eftersom skillnader i arbetstider, arbetarskydd och sociala förmåner som är knutna till anställningsavtalet ger olika utgångspunkter. Arbetsgivarna i skilda länder ser helst inte att de har sådana kostnader som andra länders företag inte har inkluderade i deras arbetsrätt. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 12)

Arbetsrätten tillämpas inte direkt på en företagare, utan det är de anställdas villkor som har skapats för företagare att följa när olika sorters arbete utförs.

Arbetsgivaren är den starkare parten av dessa två och kunde alltför långt bestämma anställningsvillkoren om inte avtalsfriheten mellan arbetstagaren och arbetsgivaren begränsats. Detta är något som i samförstånd uppstått i samhället. I lagstiftningen har därför stiftats regler om arbetssäkerheter och arbetsmiljö som arbetsgivaren skall följa. Även arbetstiden har reglerats för hur mycket man får jobba per dygn, per vecka och per år. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 14)

Dessa lagar har kommit till genom att arbetstagarna har slutit sig samma med varandra, organiserat sig, för att vara starkare och kunna förbättra sina villkor men också driva sina intressen. Efter att även arbetsgivarna organiserat sig skapades förutsättningarna för att tillsammans avtala om olika minimivillkor för arbetstagarna i olika branscher, t.ex. industri eller servicebranschen. Eftersom en arbetstagare inte enskilt hade haft möjlighet att uppnå lika bra villkor som organiserade. Idag kallas dessa avtal för kollektivavtal och definierar löne- och anställningsvillkor. Vems för- och nackdel det är kan diskuteras, men det är arbetsgivarna som måste följa dessa regler i sin verksamhet i frågor som rör arbetstagarna. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 14)

Arbetsrätten grundar sig på olika sorters lagstiftning, tvingande- och absolut lagstiftning. När arbete utförs är det arbetsavtalslagen och andra arbetsrättsliga bestämmelser som skall tillämpas på arbetet. Arbetsrättens betydelse har ökat betydligt eftersom lönearbete är den mest vanliga formen för att utföra arbete på i dagens samhälle. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 14)

3.1.1 Arbetsavtal som grund

Grunden till arbete är att det finns ett arbetsavtal, det är ett avtal som har utvecklats från att vara ett statusförhållande till ett fritt avtalsförhållande för att på nytt bli ett statusförhållande. Arbetsförhållandet baserades före industrialismens genombrott på personrättslig prägel, alltså vilken typ av familj man kom ifrån och statusen spelade in på huruvida man fick. Industrialismen ledde senare till att arbetsförhållandet blev friare, där arbetsgivaren hyrde arbetskraft mot en sinsemellan avtalad lön. Detta kom att leda till missbruk av arbetskraften eftersom arbetstagaren var den svagare parten. Barnarbete blev vanligare och arbetstagarna

fick sämre lön. Återigen blev arbetsförhållandet utvecklat till ett statusförhållande. Det skedde genom att statsmakten gick in lagstiftade om mindre avtalsfrihet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagarna organiserade sig i fackorganisationer för att nå bättre villkor, vilket gav en situation där de centrala punkterna i arbetsavtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare till slut bestämdes via lagar och kollektivavtalen. (Sarkko 1980, 7-8)

Ett arbetsavtal är ett kännetecken på ett anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtalsfriheten är i dagens läge långt begränsad mellan dessa. För varje tvingande bestämmelse som finns i arbetsrätten och i kollektivavtalen, minskar det på utrymmet om avtalsfrihet mellan parterna. Oftast är avtalsfriheten så begränsad, att frågorna endast handlar om parterna vill ingå ett arbetsavtal och hurudan typ av anställningsförhållande, hel- eller deltidsanställning. Villkoren för ett anställningsförhållande är oftast långt fastslagna av kollektivavtal och lagstiftning, som andra institutioner slagit fast än de parter som i själva verket skall iaktta dessa bestämmelser. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 35-36)

Bättre villkor får förekomma än vad som står i den tvingande lagstiftningen. Men endast om arbetsgivaren vill bekosta sådana, exempelvis bättre semestervillkor eller högre ersättningar för övertidsarbete. Den vägen kan alltså förhandlingsutrymmet öka mellan parterna. En stor del av lagstiftningen är alltså tvingande minimivillkor, som endast får överskridas i förmån för arbetstagaren. Det verkliga förhandlingsutrymmet mellan parterna är alltså mycket begränsat av lagstiftning och kollektivavtal. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 35-36)

3.1.2 Individuell och kollektiv arbetsrätt

Individuell och kollektiv arbetsrätt är två delområden arbetsrätten delas in i. Den individuella arbetsrätten innehåller de regler och rättskällor som reglerar förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, utan arbetsmarknadsorganisationernas inblandning. Kollektiv arbetsrätt innehåller den del där arbetsmarknadsorganisationerna är inblandade. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 21-22)

Den individuella arbetsrätten har två viktiga rättskällor och dessa är a) arbetsavtalet och b) den del av lagstiftningen som med tvingande och dispositiva regler styr förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Till kollektiv arbetsrättens viktiga delar hör kollektivavtalslagen, lagen om samarbete, lag om medling i arbetstvister och lagen om arbetsdomstolen. Dessa bildar arbetsmarknadssystemets kärna. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 21-22)

Gränsen mellan dessa två är väldigt liten, men syftet med all arbetsrätt är att skapa villkor under vilka arbetstagaren utför sitt arbete. Den största skillnaden mellan individuell och kollektiv arbetsrätt är vem som har huvudrollen i lagstiftningen. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 21-22)

3.2 Arbetslagstiftningen

Regleringsstrategin i Finland innebär, att den finska arbetsrättsliga traditionen innehåller en nationell blandning av lagstiftning samt kollektivavtal. Lagstiftningen fungerar som verkställare av ramar, rättigheter och spelregler för samhället och därigenom även företagsverksamheten. Lagstiftningen delas in i absolut, semidispositiv och dispositiv lagstiftning. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 22)

Den absoluta lagstiftningen kan man kalla för tvingande minimilagstiftning och är det skydd arbetstagarparten egentligen har. Eftersom den är absolut tvingande kan man inte åsidosätta dessa regler genom någon typ av avtal. Via absolut lagstiftning försöker man skydda en persons individuella rättigheter, såsom hälsa och säkerheten på arbetsplatsen. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 22)

Semidispositiv lagstiftning finns i hierarkin under de absoluta lagreglerna och ger arbetsmarknadsorganisationerna möjligheten att via överenskomna kollektivavtal avvika från den tvingande lagstiftning. Det gäller främst arbetsvillkor, såsom semestrar och arbetstider. Semidispositiva bestämmelser finns för att skapa branschvisa möjligheter till avvikelser, eftersom mellan varje bransch finns skillnader som behöver beaktas på någo sätt. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 22)

Dispositiv lagstiftning görs då lagstiftaren främst vill ge huvudregler, eller riktlinjer för sådana fall där ingenting avtalats ännu. Detta är dock mera sällsnt. Arbetsrätten i Finland består främst av absolut, eller tvingande lagstiftning. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 22)

Den finska arbetslagstiftningen består av så kallade normer, eller regler, som skapar förutsättningarna för uppgörandet av anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetslagstiftningen utgår alltså om skydd för arbetstagaren och innehåller därför tvingande bestämmelser som det inte går att avvika från. Exempel på sådana bestämmelser är bestämmelserna om anställningstrygghet och villkor för ingående av visstidsavtal. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 5)

Finlands arbetslagstiftnings normer reglerar arbetsförhållandenas miniminivå och försöker skydda den svagare parten, arbetstagaren. Utgångspunkten är att lagen följs, om det inte i lagen eller i en enskild paragraf i lagen ges möjlighet att avtala om annat. Att avvika från lagen kan antingen ske genom att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om annat, eller genom kollektivavtalet. Att avvika från lagens normer är vanligast via kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsmarknadsorganisationerna. Egen översättning. (Huhta 2012, 37)

I finsk arbetslagstiftning får man avvika genom kollektivavtal från tvingande lagstiftning. Avtalsfriheten mellan arbetstagare och arbetsgivare får större förhandlingsutrymme endast om arbetsgivaren är villig att bekosta bättre villkor än i den tvingande lagstiftningen. Arbetsavtalslagen, semesterlagen och arbetstidslagen är de viktigaste lagarna som tillämpas i en arbetstagares anställningsförhållande (individuell arbetsrätt). I kollektiv arbetsrätt är lagen om kollektivavtal och lagen om samarbete mest viktiga. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 5)

3.2.1 Arbetsavtalslagen (55/2001)

Den lag som reglerar avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är gällande sedan år 2001 och heter arbetsavtalslagen. Den är grundläggande till sin

funktion, eller med andra ord, gällande minimivillkor. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 36)

Den finska arbetslagstiftningen skall tillämpas på arbete som utförs i Finland oberoende av arbetstagarens nationalitet. Arbetsavtalslagen är alltså en grundläggande lag som reglerar arbetslivet, det är heller ingen skillnad på hurudant arbete som utförs eller i vilken anställningsform arbetet görs utan arbetsavtalslagen skall följas oberoende. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 6)

Lagen är tvingande rätt, arbetsgivaren och arbetstagaren har endast rätt att göra avvikelser med ett arbetsavtal, där det uttryckligen står att bestämmelsen i lagen får avvika från via något avtal. Det är främst de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som brukar avvika från bestämmelserna i lagen via kollektivavtalen de förhandlar fram mellan varandra. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 10)

3.2.2 Trepårtssamarbete

Arbetslagstiftningen i Finland är ett så kallat trepartssamarbete mellan arbetsgivarnas- och arbetstagarnas intresseorganisationer. Även regeringen deltar i arbetet. Där försöker man komma överens om arbetstagarnas olika anställningsvillkor som gäller via lagstiftningen, men även via kollektivavtalen för varje bransch. (Arbets- och näringsministeriet, 2014)

Statsmakten och de båda arbetsmarknadsparterna har alltså en samverkan sinsemellan på den finska arbetsmarknaden. Det betyder att dessa tre parter bereder den arbets- och socialpolitiska lagstiftningen i landet. Arbetslivets lagstiftning är ett mycket omfattande samarbete mellan regeringen och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 4)

Syftet med trepartsprincipen är att lagberedningen och själva förvaltningsförfarandet som berör arbetsmarknaden, skall kunna diskuteras och debatteras för att få fram alla synpunkter. Man skall också komma ihåg att det

handlar om 3 parter med olika mål, vilket innebär att kompromisser kommer att behöva göras från någon av parterna när lagstiftningen och kollektivavtalen skapas. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 31)

3.3 Kollektivavtal

Anställningsvillkoren fastställs till stor del genom kollektivavtal, därför har kollektivavtalen en betydande och viktig roll i det finländska rättssystemet. De anställningsvillkor som skall följas i anställningsförhållanden är bindande både för arbetstagaren och arbetsgivaren. Dessa två parter, samt arbetstagarföreningarna har rättigheten att avtala om anställningsvillkoren, vilket påpekas i lagen om kollektivavtal. I kollektivavtalen kommer man överens om semestrar, arbetstider och löner som kommer att gälla skilt för olika branscher under en viss tidsperiod. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 5)

I Finland har man för nästan varje bransch slutit ett eget specifikt kollektivavtal. Kollektivavtalet binder de parter som ingått avtalet sinsemellan att följa det. En arbetsgivare som ingått ett kollektivavtal, är således bunden att följa kollektivavtalet, det enskilda arbetsavtalet samt deras villkor gällande anställningsförhållandet. Kollektivavtalen är av karaktären visstidsavtal och innehåller minimivillkor för branschen och sätter upp regler för bl.a. löner och tillägg, arbetsavtalets upphörande och semester samt semesterlöner. Egen översättning. (Huhta 2012, 43)

Ett kollektivavtal skapas då innehållet antecknas i ett protokoll som skall finnas uppgjort vid diskussioner mellan arbetsmarknadsparterna. Kollektivavtalen måste ingås skriftligen för att de skall vara giltiga. Detta eftersom avtalsparterna inte själva i första hand skall följa avtalet, utan det är arbetsmarknadernas medlemsföretag och arbetstagarna som skall följa det. (L 1946/436, § 2)

Finland har sedan slutet av 1960-talet följt ett avtalssystem, där arbetsmarknaden har fyra olika nivåer.

Högst upp, eller överst, finns centralorganisationsnivån. Där ingår man avtal om landets inkomstpolitik, vilket betyder att riktlinjer för den ekonomi man

eftersträvar i landet tas fram. Man kommer överens om bl.a. lantbruket, skattepolitiken och övriga frågor som berör Finlands ekonomi. Främst är det arbetsmarknadsorganisationerna som är med och diskuterar, men även Finlands bank och regeringen kan finnas representerade. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 139-141)

Den andra nivån kallas för förbunds nivån, som är den viktigaste nivån för uppgörande av arbetsmarknadsavtalen. Kollektivavtalen kommer främst till på denna nivå. Handels, bankernas och industrins arbetsmarknadsorganisationer ingår skilda kollektivavtal för deras branscher på denna nivå, enligt vad kollektivavtalslagens bestämmelser. Från tvingande lagstiftning fick man avvika i kollektivavtalen om det särskilt nämndes. Denna nivå har en mycket viktig betydelse för hur anställningsvillkoren och arbetstagarens skydd börjar utforma sig. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 139-141)

Nivå tre är kollektivavtal på lokal nivå. Det betyder att om förbunds nivåns kollektivavtal lämnar utrymme för diskussion eller annorlunda reglering, kan man på denna nivå komma överens om andra villkor. Det är dock förbunds nivåns kollektivavtal som gjort upp ramarna för de större frågorna. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 139-141)

På den fjärde nivån hittar vi den individuella nivån. Kollektivavtalen fastställer en miniminivå på anställningsskydden, men det är alltid möjligt att avtala förmånligare om arbetsgivaren är villig att göra ett sådant avtal. På individuell nivå finns det avtalsfrihet, till förmån för arbetstagaren. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 139-141)

3.3.1 Vem skall följa kollektivavtalen och dess bundenhet

Arbetsgivaren kan vara tvungen att följa ett kollektivavtal antingen via kollektivavtalslagen eller arbetsavtalslagen. (Paanetoja 2014, 121)

Det är arbetstagarföreningar och arbetsgivarföreningar som utgör parterna i ett gällande kollektivavtal, på arbetstagar sidan är det endast registrerade föreningar som kan delta i kollektivavtalet. På arbetsgivar sidan kan en eller ett flertal

arbetsgivare följa kollektivavtalen om de själva vill, men de kan också vara en registrerad arbetsgivarförening som följer kollektivavtalen. Målet för dessa föreningar är att se till att deras underordnade, antingen arbetsgivarnas eller arbetstagarnas, intressen i anställningsförhållandena uppfylls. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 12)

Kollektivavtalen har främst två huvudpunkter avtalen utgår ifrån. För det första så innehåller avtalen en arbetsfredsförpliktelse, som är giltig under den tid kollektivavtalet gäller och att man förbinder sig till att inte ta till stridsåtgärder mot gällande kollektivavtal. För det andra så tryggar avtalen en miniminivå av arbetsvillkor för de anställda som arbetar i branschen. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 12)

Bundna av ett kollektivavtal är följande:

- 1) Arbetsgivare och sådana föreningar som ingått kollektivavtal
- 2) Registrerade föreningar som direkt är underföreningar till arbetsgivare och föreningar i föregående punkt (fackföreningar)
- 3) Sådana enskilda arbetsgivare och arbetstagare, som under avtalets giltighetstid är medlemmar i en arbetsmarknadsförening.

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal för deras bransch får inte mot en arbetstagare som står utanför kollektivavtalet, men som ändå utför sådant arbete som avses i kollektivavtalet, uppgöra ett arbetsavtal med arbetstagaren som står utanför kollektivavtalets gällande arbetsvillkor. Ett sådant arbetsavtal räknas som ogiltigt. (L 1946/436, § 4)

De av kollektivavtal bundna arbetsgivarna skall alltså följa kollektivavtalens villkor även på sådana förhållanden där en arbetstagare inte är medlem i en arbetstagarorganisation. Kollektivavtalets villkor skall alltså tillämpas på lika grunder för arbetstagare som är fackanslutna, men även på de arbetstagare som inte är fackanslutna. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 146-147)

Vilket kollektivavtal arbetsgivaren skall följa väljs främst genom till vilken arbetsgivarförening arbetsgivaren organiserat sig inom. Om arbetsgivaren har

organiserat sig till en arbetsgivarförening, måste företagaren följa arbetsgivarföreningens kollektivavtal som slutits ihop med arbetstagarföreningen. Kollektivavtalets omfattning anger i vilka sorters arbetsavtal kollektivavtalet skall komma att tillämpas i. Arbetsgivaren eller arbetstagaren är inte tvungna att organisera sig i något förbund. Dock är företagen, som inte är organiserade, istället tvungna att följa det allmänt bindande kollektivavtalet för branschen om det är en sådan bransch som är riksomfattande. Egen översättning. (Huhta 2012, 43)

Vanliga kollektivavtal som gäller mellan arbetsmarknadsparterna kan alltså fungera som ett allmänt bindande kollektivavtal i vissa sammanhang, detta gäller endast för de arbetsgivare som är ”vilda” eller oorganiserade. Detta förpliktar då även de icke organiserade arbetsgivarna att följa kollektivavtalens villkor i sina avtal. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 163)

3.3.2 Allmänt bindande kollektivavtal

Bestämmelsen att följa det allmänbindande kollektivavtalet är endast ett måste för arbetsgivaren och det har ingen betydelse om arbetstagaren som arbetar för arbetsgivaren är organiserad eller ej. Att allmänt bindande kollektivavtal finns betyder att arbetstagaren har rätten att kräva att arbetsgivaren tillämpar det allmänbindande kollektivavtalet, som alltså ger arbetstagaren förmånligare villkor. Ett allmänt bindande kollektivavtal ger alltså inte arbetstagaren några skyldigheter den måste uppfylla, avtalet ger i princip endast rättigheter som istället arbetsgivaren skall uppfylla. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 168)

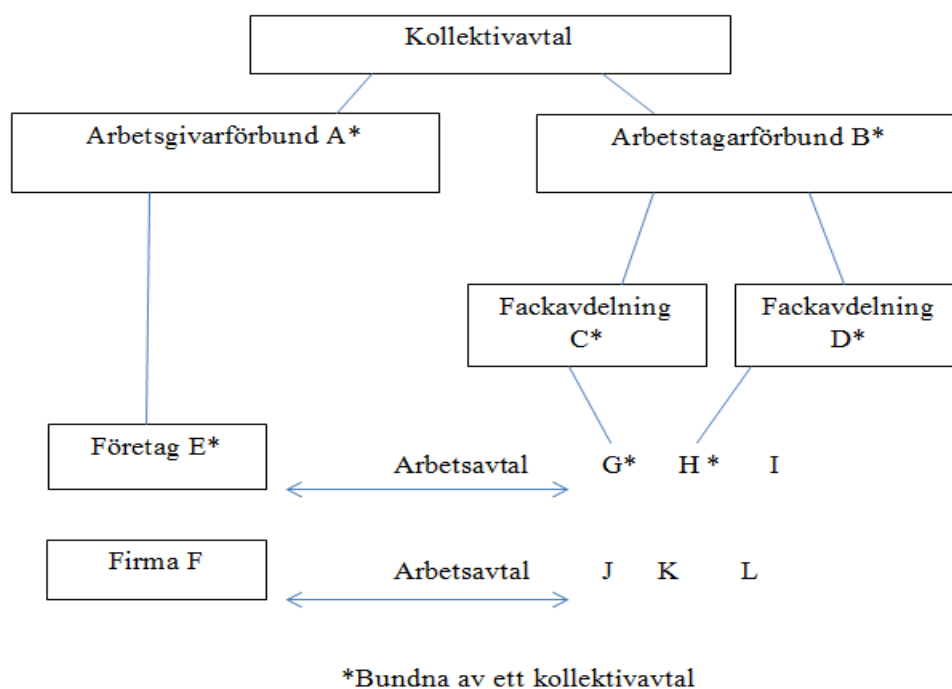
I arbetsavtalslagen har det gjorts upp individualnormer, som är automatiska och tvingande i de allmänt bindande kollektivavtalen. Det betyder att om villkoren i arbetsavtalet är mindre förmånligt för arbetstagaren än villkoren i de allmänt bindande kollektivavtalen, är inte arbetsavtalet giltigt. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 167)

Individualnormerna i arbetsavtalslagen har ett syfte och det är att försäkra sig om att minimivillkoren tillämpas i alla branscher, samt på arbetstagare som inte är organiserad inom en fackförening. Skulle inte dessa individualnormer finnas,

skulle det betyda att arbetstagaren och arbetsgivaren fritt skulle kunna avtala om löner och andra villkor oberoende av branschkollektivavtalet. Det är kanske svårt att särskilja på vanliga kollektivavtal och allmänt bindande kollektivavtal från varandra. Det är i själva verket fråga om samma avtal, men effekten blir annorlunda beroende på om arbetsgivaren är organiserad eller inte. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 169-170)

Kollektivavtalen skapar förpliktelser för arbetsgivaren och arbetstagaren. De allmänt bindande kollektivavtalen skapar förpliktelser endast för arbetsgivarna, även för de obundna arbetsgivarna. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 170)

Nedan följer en sammanfattning om hur kollektivavtalen kan vara utformade.



Figur 6. Beskrivande bild av kollektivavtalen. (Bruun, N., von Koskull, A.)

Märkbart är att arbetstagare I, precis som G och H får sin lön enligt villkoren i kollektivavtalet även om denne inte är medlem i en fackförening. Arbetstagarna J, K och L har rättigheten att kräva lön enligt allmänt bindande kollektivavtal, men då måste branschens kollektivavtal vara riksomfattande för att börja gälla i Firma F.

I arbetsavtalslagens andra kapitel, paragraf 7, nämns det när arbetsgivaren skall iaktta kollektivavtalens bestämmelser. Arbetsgivare skall alltså följa det som i riksomfattande kollektivavtal kommits överens om, gällande anställningsvillkor och arbetsförhållanden. Kollektivavtalet måste dock vara representativt i den branschen eller den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening. (L 55/2001, 2 kap §7)

3.3.3 När är ett allmänt bindande kollektivavtal riksomfattande

Statsrådet har tillsatt en nämnd som har till uppgift att bestämma när ett riksomfattande kollektivavtal är bindande eller inte. Det register som nämnden tar fram kallas för normregister och upprätthålls av myndigheterna, där redovisas vilka branschens kollektivavtal som är allmänbindande. Alltså vilka branschens oorganiserade företag som måste följa de allmän bindande kollektivavtalens villkor. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 7)

Kollektivavtalens allmänt bindande effekt får en väldigt central roll i systemet när det är arbetsgivarna som måste uppfylla minimikraven som förhandlats fram på förbunds nivå. Det kollektivavtal som är riksomfattande och anses vara representativt för branschen anger vad arbetsgivaren har för skyldigheter att uppfylla gentemot arbetstagaren. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 163-166)

Vissa kriterier måste uppfyllas för att ett kollektivavtal skall gälla som branschkollektivavtal. Kollektivavtalet måste vara:

- a) Vara riksomfattande. Ett kollektivavtal är riksomfattande då det geografiska tillämpningsområdet är tillräckligt stort och inte begränsad till endast en del av landet.
- b) Vara representativt i branschen. Representativt för branschen betyder att avtalet skall vara klart störst i branschen och ha ett medlemsantal nära 50 % strecket för hela branschen.
- c) Gälla sådant arbete som arbetstagare utför i branschen. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 163-166)

3.3.4 Servicefacket PAM

Servicefacket PAM rf finns till för de som jobbar inom den privata servicesektorn. PAM fungerar som en expert som har till uppgift att förbättra medlemmarnas samarbete mellan varandra, anställningstryggheten och livskvaliteten. Deras främsta uppgift är dock att förhandla fram kollektivavtal inom tjänstesektorn. Genom detta försöker man förbättra arbetstagarnas inflytande möjligheter samt affärsutvecklingen i branschen. PAM jobbar även för att stärka nationell och internationell demokrati, rättvisa, jämlikhet och social trygghet. Egen översättning. (Pam servicefackets hemsida)

PAM:s huvudbranscher finns inom detalj- och partihandeln, hotell- och restaurangbranschen samt städning- och fastighetsservicebranschen och är grundat år 2000 och har ett medlemsantal på ca 230 000 varav 80 % av medlemmarna är kvinnor. Kollektivavtal som PAM förhandlat fram och som de följer finns inom 42 branscher. Egen översättning. (Pam servicefackets hemsida)

Organisationsgraden bland anställda inom handeln är 65 %, inom hotell- och restaurang branschen 70 %, städning- och fastighetsskötseln 55 % och säkerhetsvakternas bransch 60 %. Egen översättning. (Pam servicefackets hemsida)

3.4 Arbetsrättslig normhierarki

Den finska arbetsrätten består av flera varianter av normer. Det finns tvingande (absolut), semidispositiva och dispositiva bestämmelser. Lägg sedan till olika avvikelser man får göra från lagstiftningen genom kollektivavtalen (semidispositiva bestämmelser). Till skaparna av detta system hör arbetsavtalets båda parter, men även arbetsmarknadsorganisationerna och lagstiftaren. Alla dessa tre har olika rangordning i rättssystemet och bestämmelserna (normerna) som lagstiftaren skapar väger tyngre än arbetsavtalets parter överenskomna villkor. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 223-224)

Det är helt normalt att konflikter, eller så kallade normkollisioner uppstår då normerna skall tillämpas i verkligheten. Exempelvis kan arbetsavtalet,

kollektivavtalet och arbetsavtalslagen ge olika svar och riktlinjer angående ett anställningsvillkor. Då kan inte alla tre förslag gälla samtidigt. (Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 223-224)

Som följande presenteras en prioritetsordning, eller den arbetsrättsliga normhierarkin.

1. Tvingande (absoluta) lagregler
2. Kollektivavtal som binder enligt kollektivavtalslagen
3. Kollektivavtal som har en allmänt bindande verkan (ArbavtL 2:7)
4. Tvingande lagregler, som med stöd av lagen ges lova att göra modifikationer via kollektivavtalen, alltså semidispositiva lagregler.
5. Bestämmelserna i arbetsavtalet
6. Dispositiva lagregler
7. Arbetsgivarens rekommendationer

(Bruun, N., von Koskull, A. 2006, 223-224)

Som ovan blev beskrivet så kan anställningsvillkor fastställas enligt olika normkällor, antingen via ett arbetsavtal, ett kollektivavtal eller en lag. Prioritetsordningen har skapats av lagstiftaren och denna normhierarki bestämmer alltså i vilken ordning normerna prioriteras efter. Det är dock alltid möjligt att på en lägre nivå än lag och kollektivavtal, som är minimi tvingande, avtala om förmånligare anställningsvillkor för arbetstagaren. (Arbets- och näringsministeriets broschyr 2012, 6)

4 FINLANDS ARBETSLAGSTIFTNING I JÄMFÖRELSE MOT ANDRA

I detta kapitel kommer Finlands arbetslagstiftning och ett antal utvalda punkter från lagen att tas upp. Länderna vi skall jämföra Finlands bestämmelser med är Estland, Tyskland och Sverige. En sammanfattning av alla länders lagstiftning kommer även att göras i slutet av kapitlet.

Följande punkter ses som anställningstrygghet för arbetstagaren och regler som arbetsgivaren skall följa. Vi ska titta på bl.a. provotiden, uppsägningstiden, visstidsanställningar, semestrar och lön vid sjukdom.

Provotid är något som införs i början av en anställning och ger arbetsgivaren ett spelrum vid anställningar. Båda parterna har rätt att bryta avtalet under provotiden. Främst arbetsgivaren, men också arbetstagaren, ges tid att se om personen är lämplig för jobbet och kan med denna bestämmelse undvika onödiga kostnader längre fram i tiden i form av uppsägnings- och semesterkostnader. Egen översättning. (Paanetoja 2014, 40-41)

Uppsägningstiden är den tid arbetstagaren har rätt att få lön för efter att personen blivit uppsagd från arbetsplatsen. Tiden eller ersättningen företagen kan vara tvugna att betala varierar beroende på hur länge arbetstagaren varit anställd i företaget. Man kan säga att det är en kostnad som företaget skall betala, men efter uppsägningsdatumets utång inte får någon arbetskraft tillgodo. Egen översättning. (Paanetoja 2014, 98-100)

Visstidsanställningar finns till för att täcka stora behov av arbetskraft, vikariat eller säsongsvariationer så att en arbetsgivare inte skall behöva göra tillsvidare anställningar. Visstidsanställningar kan ges på olika grunder vilket skapar skillnader mellan länder i sådana situationer där kortvarig arbetskraft behövs. Egen översättning. (Paanetoja 2014, 42-45)

Under semestern har arbetstagaren rätt till en lika stor lön som om personen skulle arbeta. Antalet semesterdagar bestäms i arbetslagstiftningen som en arbetstagare har rätt till per år och har därför en betydelse för hur stora löner som måste betalas

ut. Under semesterperioden får arbetsgivaren ingen arbetskraft till förfogande i verksamheten. Egen översättning. (Paanetoja 2014, 188-191)

Lön vid sjukdom är något som företagen skall stå för enligt hur lång betalningsskyldighet lagstiftningen bestämt, vid situationer där arbetstagaren är sjuk eller råkat ut för en olycka. Ett sjukintyg måste visas upp för att ha rätt till lön vid sjukdom. Egen översättning. (Paanetoja 2014, 58-59)

4.1 Finland

Den finländska prøvotiden kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att högst räckta fyra månader. Prøvotiden kan vara sex månader i de fall, där arbetsgivaren av någon orsak är tvungen att ordna en särskild utbildning för arbetstagaren och som varar över fyra månader i sträck. (L 2001/55, 1 kap 4§) .

Uppsägningstiderna är något som kan vara en kostsam punkt för arbetsgivare. Nedan följer en genomgång av uppsägningstiderna som gäller vid uppsägningar.

- 1) 14 dagar, i ett anställningsförhållande kortare än ett år
- 2) En månad, i ett anställningsförhållande mellan ett och fyra år,
- 3) Två månader, i ett anställningsförhållande mellan fyra och åtta år
- 4) Fyra månader, i ett anställningsförhållande mellan åtta och tolv år,
- 5) Sex månader, i ett anställningsförhållande som varar längre än tolv år. (L 2001/55, 6 kap 3§)

Vid visstidsanställningar upphör avtalet, då den överenskomna tiden för uppsägningen nås eller uppgiften man avtalat om är färdig. Ett avtal gällande visstidsanställning får inte gälla i mer än 5 års tid, efter det kan ett sådant avtal räknas som en tillsvidare anställning om anställningsförhållandet fortsätter. Eftersom då får avtalet sägas upp på samma sätt som ett tillsvidare avtal. (L 2001/55, 6 kap 1§)

Semesterperioden i Finland delas upp i sommar- och vintersemester. Sammanlagt handlar det om 30 dagar och 24 av dessa skall helst oavbrutet ges under sommaren och resterande dagar under vintersemesteren. Semesterdagarna skall hållas före ingående av nästa semesterperiod. (L 2005/162, 5 kap 20§)

Arbetstagare i Finland är berättigade till semester för två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad de uppnår. En full kvalifikationsmånad uppnår en arbetstagare då den arbetat minst 14 dagar, eller 35 arbetade timmar om kalendermånaden innehåller endast 14 arbetsdagar. Om arbetstagaren inte arbetat ett helt kvalifikationsår (1.5- 30.4) fås en semester på 2 antal dagar per kvalifikationsmånad. Semesterdagarna räknas alltid som hela, de avrundas uppåt till hela dagar om de exempelvis skulle bli 25,5 dagar. (L 2005/162, 2 kap 5§)

Procentbaserad semesterlön är ett sätt en arbetstagare kan få sin semesterlön. Främst gäller det sådana arbetstagare som har vecko- eller månadslön som arbetar mindre än 14 dagar per kalendermånad. Har denna anställning pågått under ett år före kvalifikationsårets utgång är semesterlönen 9 %, har anställningsförhållandet pågått ett år vid utgången av kvalifikationsåret är lönen 11,5 % av den totala intjänade lönen för arbetad tid. (L 2005/162, 3 kap 12§)

För arbetstagare som inte berörs av procentbaserad semesterlön, alltså arbetar mera än 14 dagar per kalendermånad, räknas istället den genomsnittliga dagslönen ut och multipliceras med en koefficient, som bestäms av antalet intjänade semesterdagar under kvalifikationsåret.

Nedan följer tabellen:

Antal semesterdagar	Koefficient
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9

Figur 7. Semesterlön som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen (L 2005/162)

Är antalet semesterdagarna fler än 30, kommer koefficienten att höjas med talet 0,9 för varje semesterdag som kommer till.

Den dagslön som skall multipliceras med koefficienten räknas ut på följande sätt. Den totala lönen för arbetad tid under kvalifikationsåret som betalats ut till arbetstagaren divideras med totala antalet arbetsdagar personen utfört under

kvalifikationsåret. Sedan ökar man summan med en åttondel av totala antalet arbetade timmar som arbetstagaren utfört. (L 2005/162, 3 kap 11§)

Då en arbetstagares anställningsförhållande tar slut har personen rätt att istället för semesterlönen få en semesterersättning för den ihopsamlade arbetstiden. Semesterersättningen är 9 % om anställningsförhållandet varat kortare än ett kvalifikationsår och 11,5 procent av den intjänade lönen om anställningen fortgått minst ett år före kvalifikationsåret tar slut. (L 2005/162, 4 kap 16§)

En arbetstagare har rätten att få semestern flyttad framåt om personen på grund av olycksfall, sjukdom eller förlossning är arbetsoförmögen då semestern borde ha inletts eller under semesterns gång. Då skall antalet semesterdagar flyttas fram till ett annat tillfälle då semesterdagarna kan hållas. (L 2005/162, 5 kap 25§)

Arbetstagare har också rätt att för sjukdom eller olycksfall få lön för den tiden personen är arbetsoförmögen. Har arbetstagaren haft ett anställningsförhållande i minst en månad har personen rätt att under tiden arbetsoförmögenheten fortsätter få sin fulla lön (100 %) ända tills den nionde dagens utgång. Företaget står för lönen i 9 dagar. Har anställningsförhållandet varat mindre än en månad har arbetstagaren rätt att få 50 procent av sin normala lön. (L 2001/55, 2 kap 11§).

4.1.1 Semesterpremie

Semesterpremien är något som är unikt för Finland, inget annat jämförelse land i detta arbete har semesterpremie. Den så kallade semesterpremien betalas ut vid sidan av semesterlönen för att arbetstagaren väljer att återvända till jobbet efter semesterns slut. Semesterpremien är något som man inte skall blanda ihop med semesterlön och semesterersättning. Semesterlönen och semesterersättningen regleras i lagstiftningen, medan semesterpremien inte finns i lagstiftningen utan avtalats om i varje enskilt branschkollektivavtal. Semesterpremien storlek utgör 50 % av arbetstagarens semesterlön. Varför finns då semesterpremien? Förut var emigration vanligt för finska arbetare. Semesterpremien har sin bakgrund från att arbetsgivarna valde att betala ut en extra lön åt sina anställda så att de skulle återvända till arbetet efter sin semester och för att uppmuntra dem att fortsätta

jobba på samma ställe även det kommande året. Egen översättning. (Iomaraha 2013)

4.2 Estland

Prövotid i Estland för arbetsgivaren och arbetstagaren kan avbryta visstidsavtal samt anställningsavtal som ingåtts under perioden för provotiden som är högst fyra månader lång. Anställningsförhållandet kan sägas upp när som helst under provotiden och då gäller en uppsägningstid på 15 kalenderdagar. Egen översättning. (RT I 2009, 5 35, kap 5 § 86 & § 96).

Uppsägningstiderna en arbetsgivare i Estland skall beakta på anställningsförhållanden gäller för följande tidsperioder:

- 1) Anställd mindre än ett år – 15 kalenderdagar
- 2) Anställd mellan ett och fem år – 30 kalenderdagar
- 3) Anställd fem till tio år – 60 kalenderdagar
- 4) Anställd tio eller fler år – 90 kalenderdagar

Egen översättning. (RT I 2009, 5 35, kap 5 § 97)

Estländska visstidsanställningar kan ingås när det finns goda grunder för det t.ex. genom en ökning i arbetsvolymen eller säsongarbete. Visstidsanställningen kan göras för högst fem år och endast två visstids kontrakt efter varandra är giltigt. Sammanlagt en tidsperiod på 10 år. Egen översättning. (RT I 2009, 5 35, kap 2 §9-10)

Det är meningen att Estlands anställda har en årlig semester som omfattar 28 kalenderdagar, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om en längre period av semesterdagar per år. Egen översättning. (RT I 2009, 5 35, kap 3 §55)

Antalet semesterdagar beviljas på basis av den årliga arbetade tiden och antalet arbetade månader. För en period kortare än ett kalenderår, beräknas semesterdagarna i proportion till den arbetade tiden som påbörjats det kalenderår som avtalet slutits. En anställd kan begära semester när de har arbetat för en

arbetsgivare i minst sex månader. Den årliga semestern måste omfatta minst 14 dagar i sträck när den tas ut. Egen översättning. (RT I 2009, 5 35, kap 3 § 68).

Grunderna för beräkning av semesterlönen för anställda i Estland bestäms genom en förordning som görs upp av regeringen i landet. (RT I 2009, 5 35, kap 3 § 29). Semesterlönen beräknas och sedan räknas en avgift, eller premie, fram som kan anses vara semesterersättningen. Semesterlönen beräknas genom att man sammanräknar det som intjänats som förvärvsinkomster de senaste sex månaderna dividerat med antalet kalenderdagar. Premien eller semesterersättningen räknas ut på samma sätt men antalet kalenderdagar man dividerar med minskas med antalet dagar arbetstagaren inte gjort sig rätt att få lön, exempelvis helgdagarna. Egen översättning. (RT I 2009, 31, 193, § 2-4)

När en arbetstagare är oförmögen att arbeta p.g.a. sjukdom eller olycksfall är de tre första dagarna så kallade karensdagar. Arbetsgivarens betalningsskyldighet börjar först den fjärde dagen o är endast 4 dagar lång. Arbetstagaren har endast rätt till 70 % av arbetstagarens normala lön. Egen översättning. (Yrittäjät 2014, 51)

4.3 Tyskland

När ett arbetsavtal i Tyskland sluts kommer arbetsgivaren och arbetstagaren oftast överens om en provotid på 6 månader som också är den längsta tiden man kan avtala om. Under provotiden kan den anställde sägas upp med en uppsägningstid på 2 veckor. Egen översättning. (Ilo 2011)

Enligt den tyska arbetslagstiftningen som rör uppsägningstider, är fyra veckors uppsägningstid minimum om man jobbat mellan ett år och fem år. Sedan ökar uppsägningstiden med en månad för varje gång man passerar 5, 8, 10, 12 och 15 arbetade år för samma arbetsgivare. Den längsta uppsägningstiden kan vara 7 månader och då skall man ha jobbat över 20 år för samma arbetsgivare. Uppsägningstiden varierar mellan 4 veckor till 7 månader beroende på anställningsförhållandets längd. Egen översättning. (Ilo 2011)

För visstidsanställningar i Tyskland behöver man ingen skild grund för att uppgöra visstids kontrakt om kontraktslängden inte överstiger två år. Under denna tid kan man förnya kontraktet tre gånger. Ett undantag har gjorts för nygrundade företag, som får göra visstids kontrakt under en tidsperiod på fyra år. Man behöver heller ingen särskild grund för att avtala om visstids kontrakt om arbetstagaren fyllt 52 år. Egen översättning. (Yrittäjät 2014, 45)

Den tyska lagstadgade minimum längden på semesterledighet är 24 dagar per kalenderår (lördag räknas som arbetsdag). Egen översättning. (Ilo 2011)

Före arbetstagarens semester startar har arbetstagaren rätt att få betalt för hela sin semesterperiod, som är en semesterlön som motsvarar genomsnittet av vad de tjänat de senaste 13 veckorna. Utöver detta har många kollektivavtal inskrivet en extra betalning i form av semestertillägg. Angående sjukdom eller olycksfall under semestern så har arbetstagarna rätt att få de dagarna framflyttade. Om de anställda visar upp ett sjukintyg att de varit sjuka under semestern, räknas dessa dagar inte som semester utan som sjukfrånvaro. Egen översättning. (eurofound 2014)

Om en arbetstagare i Tyskland är arbetsoförmögen p.g.a. sjukdom eller olycksfall har arbetstagaren rätt att få full ersättning (100 %) från sin arbetsgivare under sammanlagt sex veckors tid, om arbetsavtalet har varat längre än fyra veckor. Egen översättning. (Yrittäjät 2014, 51)

4.4 Sverige

Den svenska prøvotiden kan vara max sex månader lång och får avbrytas före prøvotidens utgång, om inte annat har avtalats vid provanställningens ingång Både från arbetstagarens sida, men också förstås arbetsgivaren. (Lag (1982:80) om anställningsskydd, § 6)

Uppsägningstid i Sverige har minimum en månads uppsägningstid på uppsagda arbetstagare. I övrigt så gäller:

- 1) Två månader – anställd mellan två och fyra år
- 2) Tre månader – anställd mellan fyra och sex år

- 3) Fyra månader – anställd mellan sex och åtta år
- 4) Fem månader – anställd mellan åtta och tio år
- 5) Sex månader, om arbetstagaren varit anställd över tio år

Uppsagda arbetstagare har rätten att så länge uppsägningstiden pågår behålla den normala lönen och andra förmåner. Även om arbetstagaren inte skulle bli tilldelad några arbetsuppgifter eller får andra uppgifter under uppsägningstiden. (Lag (1982:80) om anställningsskydd, § 11-12)

Om en arbetstagare i Sverige har en visstidsanställning och under en femårsperiod haft anställningen i sammanlagt mer än två år hos samma arbetsgivare, kommer anställningen övergå till formen tillsvidareanställning. Man får göra upp visstidsanställningar när:

1. Visstidsanställning är allmän
2. Gäller ett vikariat
3. Säsongsarbete för att täcka arbetskraftsbehoven
4. Då en arbetstagare är över 67 år.

(Lag (1982:80) om anställningsskydd, § 5)

En svensk arbetare har rätten att maximalt ha 25 semesterdagar under semesterperioden. Under denna period skall även arbetstagaren ha semesterlön och beräknas på följande sätt. Totala antalet dagar under intjäningsåret, minus de dagar då arbetstagaren varit frånvarande från jobbet utan lön. Frånvaro som beror på ledighet, semester och permittering är semesterlönegrundande, och skall alltså räknas med i antalet totala dagar. Differensen mellan totala antalet dagar minus frånvarodagar utan lön, divideras med antalet dagar under ett helt kalenderår. Summan multipliceras med tjugofem och om ett brutet tal uppstår avrundar man det till hela semesterdagar. (Semesterlag (1977:480), § 4 & 7).

Semesterlönen i Sverige beräknas på två olika sätt. Sammalöneregeln är ett sätt att beräkna semesterlönen i Sverige. Regeln innebär att till den vanliga lönen vid ingången av semestern räknas eventuella semestertillägg och lönetillägg ihop till en semesterlön. Semesterlönetillägget är 1,82 procent per betald semesterdag för

veckoavlönade och 0,43 procent för månadsavlönade per betalad semesterdag. Har arbetstagaren ännu lönetillägg av olika slag ska även dessa räknas med för att få fram arbetstagaren semesterlön. Lönetilläggen räknas till lönen före semestertilläggen, på detta vis blir semesterlönen högre. Det andra sättet att beräkna semesterlönen på för en arbetstagare är procent regeln. En arbetstagare som har lön bestämd per vecka eller månad följer procent regeln. Procent regeln betyder att arbetstagarens semesterlön blir 12 procent av intjänad lön under anställningen som gällt det året. (Semesterlag (1977:480), § 16-17)

Upphör ett anställningsförhållande innan den egentliga semesterlönen skall betalas får arbetstagaren semesterersättning istället. Semesterersättningen bestäms enligt samma grunder som beräkning av semesterlönen. (Semesterlag (1977:480), § 28-29)

Skulle en arbetstagare insjukna under semesterledigheten och vore arbetsoförmögen under vanliga arbetsförhållanden, kan arbetstagaren, utan dröjsmål, begära att semesterdagarna flyttas fram och inte räknas som semesterdagar. (Semesterlag (1977:480), § 15)

Arbetsgivarens lagstadgade betalningsskyldighet gällande sjukdom och olycksfall är 14 dagar, med bestämmelsen att den första dagen är en så kallad karensdag och betalningsskyldigheten börjar dag två. Lönen utgår från att vara 80 % av den normala lönen, dock kan det finnas andra bestämmelser i kollektivavtalen. Egen översättning. (Yrittäjät 2014, 50).

4.5 Sammanfattning ländernas lagstiftning

Följande sammanfattning är gjord för att lättare kunna ge en överblick av ländernas arbetslagstiftning samt de punkter som blivit jämförda.

		Finland	Estland	Tyskland	Sverige
Anställningstrygghet	Prövotid (månader)	4	4	6	6
	Uppsägningstid (dagar)	14-180	15-90	30-210	30-180
	Visstidsanställning (månader)	60	120	24	24
	Semesterdagar per år	30	28	24	25
	Sjuk under semester rättighet	Ja		Ja	Ja
	Semesterpremie	x			
	Lön vid sjukdom (%)	100 %	70 %	100 %	80 %
	- Betalningsskyldighet för företagen (dagar)	9	4	42	13

Tabell 1. Sammanfattning av punkterna i jämförelsen mellan ländernas lagstiftning.

Ur tabellen framgår det att skillnaderna inte är desto större mellan länderna. Endast marginella skillnader förekommer, som det alltid finns mellan länder i alla sammanhang. Jag tog i ett tidigare kapitel upp att ländernas traditioner, industrialiseringsgrad och näringsstrukturer är sådant som påverkar lagstiftningens utformning. De främsta skillnaderna som uppstår kommer fram när Estland jämförs med Finland. Där hittar vi något förmånligare uppsägningstider, sjuk under semestern rättigheten saknas, semesterpremien har för den delen inget av de övriga länderna och löner vid sjukdomsfall på en anställd. Detta är kostnader som företagen står för och måste beakta i sin verksamhet.

5 EMPIRISKA DELEN

I den empiriska delen av arbetet använder jag intervju som tillvägagångssätt, alltså en kvalitativ forskningsmetod. Intervjumetoden valde jag eftersom jag ville få mera djup i mitt arbete. Jag ville ta reda på vad företagsledare har för tankar och åsikter om den finska lagstiftningen och miljön som företagen verkar i.

Enligt (Eliasson 2010, 25-27) kan den kvalitativa forskningsmetoden utföras med en intervjuad, eller som en gruppintervju med flera intervjuade. Den största fördelen med kvalitativa metoden är att den är flexibel eftersom den även går att kombinera med kvantitativa metoder. Man använder sig av kvalitativa metoder när man vill förstå ett sammanhang eller en helhet som inte är klar från början utan som nystas upp vart efter. Jag har valt att göra en intervju med endast en intervjuad, eftersom man kan gå på djupet bättre när man bara har ett objekt att intervjua åt gången till skillnad från gruppintervjuer.

En intervju kan målas upp som en helt vanligt samtal utan större strukturer, men det kan också handla om systematiskt utförda samtal som följer ett noga utarbetat schema. Oftast utförs en intervju mellan två personer som utbyter erfarenheter och åsikter om ett ämne. En intervju kan även ske via mejl, telefon eller som videointervju. Oavsett omständigheterna kring mötet mellan intervjuaren och den intervjuade förekommer en ordväxling mellan parterna. (Justesen, L., Mik-Meyer, N. 2010, 45)

Det finns olika typer av intervjuer och uppgjorda frågeformulär, man brukar skilja mellan strukturerade, halvstrukturerade och ostrukturerade intervjuer. Strukturerade intervjuer ger nästan inga möjligheter alls för intervjuaren att följa upp frågorna på djupet eftersom frågeformuläret binder intervjuaren att följa strukturen på formuläret när datainsamlingen har satt igång. Den halvstrukturerade intervju ger bättre möjligheter att följa upp den intervjuades svar med följdfrågor eftersom frågeformuläret inte binder intervjuaren lika hårt. En ostrukturerad intervju kan nästan liknas vid ett helt vanligt samtal där samtalet är tillåtet att röra sig fram och tillbaka kring ämnet. Desto aktivare intervjuaren är,

desto mer strukturerade frågeformulär brukar användas vid intervjusituationen. (Eliasson 2010, 26)

5.1 Intervjufrågorna

Intervjuenkäten (Bilaga 1) är uppgjord efter den teoretiska referensramen och syftet med arbetet. Frågeformuläret delades upp i 3 områden med totalt 16 frågor. Delarna frågeformuläret är uppbyggt kring heter: "Finlands förutsättningar", "Arbetslagstiftningen i Finland" och "Anställningsskydd för arbetstagaren". Första delen tar fram vilka sorts förutsättningar företagen har att jobba med. Här vill jag få fram hur förutsättningarna upplevs i företagen och hurudant stöd de får. Andra delen tar upp arbetslagstiftningen i Finland och här vill jag veta vad företagen har för åsikter och vad de tycker är bra samt dåligt med lagstiftningen samt kollektivavtalen. Del tre behandlar den viktigaste punkten i frågeformuläret, alltså anställningsskydden som företagen är tvungna att följa, som en annan part har dikterat åt dem. Här vill jag få fram vad företagen anser om anställningsskydden och varför de anser så. Även vilka delar som anses svåra eller som är mest krävande för företagen och i hur stor grad de påverkar deras företagsverksamhet.

5.2 Genomförandet

I mitt arbete ville jag både ha en storleksskillnad på företagen och en geografisk spridning, som jag valde att utföra intervjuerna med. Detta för att få fram olika åsikter om lagstiftningen och förutsättningarna i Finland. Ett av de företagen jag intervjuade är ett medelstort företag som har 75-100 anställda beroende på årstiderna och har butiker över hela landet. Det andra företaget finns endast beläget i Vasa och är ett mikroföretag med 10 stycken anställda. Företagen verkar båda inom service- och tjänstebranschen, under PAM:s kollektivavtal, men inom skilda yrkesbranscher. Båda företagen är även tvungna att följa det allmänt bindande kollektivavtalet, eftersom de figurerar i de mest allmänna branscherna i vårt samhälle.

Intervjuerna utfördes vecka 41 och 42 hösten 2014. Jag började alltid med att presentera mig själv, mina studier och vad jag behandlar i mitt lärdomsprov. Intervjuerna gjordes enskilt med de intervjuade på skilda platser i Vasa och båda intervjuade hade fått bekanta sig med frågorna i god tid före intervjun. Intervjuerna bandades med bådassamtycke till det med min privata diktafon. Jag gjorde inga anteckningar under intervjun utan lät respondenterna tala och jag ställde följdfrågor. Efteråt har intervjuerna transkriberats för att lättare kunna analysera och behandla informationen.

6 EMPIRISKA DELENS RESULTAT

I detta kapitel kommer jag att gå igenom resultatet av intervjuerna. Resultaten kommer att belysas i skilda kapitel, enligt ordningsföljden på indelningarna och därtill hörande frågor. Indelningarna var: ”Finlands förutsättningar”, ”Arbetslagstiftningen i Finland” och ”Anställningsskydd för arbetstagaren”.

6.1 Finlands förutsättningar

Jag inledde båda mina intervjuer med att fråga vilka förutsättningar som råder i Finland för företagsverksamhet för tillfället. Respondent 1 berättade då att förutsättningarna är tuffa men ändå okej för tillfället. Respondenten sade även att Finland fortfarande lider av bankkrisen 2008 och att landet gör sitt bästa för att skapa goda förutsättningar för företagen att anställa. Respondent 2 sade det har varit lite upp och ner de senaste 10 åren, förutsättningarna är utmanande men inte omöjliga. Den största punkten som påverkat förutsättningarna har varit en svängig lagstiftning om moms, vilket främst påverkar marginalerna för företaget.

På fråga nummer två svarade respondent 1 att staten skapar sådana förutsättningar som en välfärdsstat i dagens läge har och att det långt handlar om att kompromissa när lagarna stiftas. Den intervjuade tyckte att staten gör vad de kan, men att det förstås finns saker som kunde vara annorlunda och avslutade med att säga att staten nog överlag förser företagen med bra förutsättningar att skapa arbetstillfällen. Respondent 2 tyckte inte att staten skapar tillräckligt bra förutsättningar i dagens läge, eftersom man själv skulle kunna skapa bättre förutsättningar, som respondenten uttryckte sig ”bara ingen sätter käppar i hjulen”. Sättet och möjligheten att ta personer i jobb borde förenklas och inte vara som hugget i sten hur man skall gå tillväga. Att det skulle finnas en större chans till flexibilitet och diskussion med den man anställer till jobbet.

På frågan om det är enkelt att anställa folk svarade respondent 1 att det nog är lätt att anställa med tanke på lagstiftningen, främst eftersom det finns klara och tydliga regler för vad som gäller vid anställningar. Men att det förstås varierar beroende på vilken ort man befinner sig på, utbud på arbetskraft och kunnig

arbetskraft. Respondent 2 svarade att det är ganska enkelt att hitta personal och själva anställningsbiten inte är det största problemet, men att det samtidigt finns mycket fallgropar i form av byråkrati och problem som uppstår om man gör en missbedömning och anställer fel personer. Det är en utmanande del av företagandet att göra en anställning tyckte respondent 2. Personen efterlyste större flexibilitet för att kunna reparera misstagen efteråt om det går snett.

6.2 Arbetslagstiftningen i Finland

Under denna rubrik började jag med att fråga hur många anställda företagen hade, och ställde sedan en följdfråga om arbetslagstiftningen påverkar antalet anställda de har i företaget. Respondent 1 sade då att lagstiftningen delvis, eller som respondenten själv uttryckte det ”den kan påverka” antalet anställda. Främst påverkar lagstiftningen hur många fastanställda och hur många timkontrakt företaget kan ta. Antalet sommarjobbare hade lagstiftningen ingen inverkan på. Respondent 2 sade på samma fråga att lagstiftningen inte påverkar dem utan de anställer så många som de måste ha till förfogande för att utföra sina sysslor.

På fråga nummer fem pratade respondent 1 om att helheten med att avvika från lagstiftningen genom kollektivavtalen främst är en positiv sak, men efterlyste en större chans till flexibilitet för företagen. Exempelvis att få ha flera personer i systemet som man kan kalla in då någon är sjuk för att täcka luckor. Respondent 2 såg däremot inga större positiva eller negativa punkter med att få avvika från lagstiftningen i kollektivavtalen utan talade mera om ett nollsummespel som sist och slutligen tar ut varandra i längden eftersom bestämmelserna ändå skall följas så som det står.

Respondent 1 tycker inte att den finländska arbetslagstiftningen och kollektivavtalen sätter för stränga ramar för företagsverksamheten i Finland, utan att det är ett okej läge för tillfället i Finland. Skulle dessa då istället hindra nyanställning skulle det inte vara bra för samhället, personen ansåg att för tillfället hindrar lagstiftningen ytterst lite eller delvis nyanställningar för företagen. Respondent 2 ansåg definitivt att lagstiftningen och kollektivavtalen sätter för stränga ramar för verksamheten i Finland. Personen efterlyste främst mera

flexibilitet och utrymme för diskussioner samt möjligheten för företag att i starkare grad på lokal nivå påverka företagsföreningarna. Det var den främsta orsaken varför bestämmelserna ansågs för stränga. Att allt inte skulle vara som hugget i sten var ett citat som respondenten sade flera gånger under denna fråga. Personen ansåg även att företagen blir pålastade alltför många punkter av samhället och att mindre företag inte är en del av vårt välfärdssamhälle, utan det känns som att dessa företag står utanför eftersom allting runt dem begränsas med regler och tunga bestämmelser. Därför borde lite mera spelrum skapas i form av flexibilitet.

I fråga nummer sju ville jag veta deras åsikt om allmänbindande kollektivavtalen i Finland. Respondent 1 pratade om att det är en förutsättningen att dessa avtal finns eftersom arbetsgivare och arbetstagare vet vad som gäller på marknaden tack vare dessa avtal. Personen ansåg att annars skulle det finnas risk för att en vilda västern skulle uppstå på marknaden. Respondent 2 tyckte inte att de allmän bindande kollektivavtalen är bra främst p.g.a. för lite flexibilitet i dem. I princip uppstår en liten diktatur som man än tvungen att följa fast den kanske inte ens är lönsam ur företagets synvinkel. Annars ansåg respondenten att någon form av avtal/ regler nog behövs för att inte oseriösa situationer skall uppstå på vårans marknad.

På den åttonde frågan svarade respondent 1 att vilda västern skulle uppstå om man bara skulle följa arbetslagstiftningen i Finland och inte kollektivavtalen, men dock inte i lika stor utsträckning i deras bransch. Personen ansåg även att chansen till att dessa obundna företag skulle försöka utnyttja arbetare skulle öka om inte kollektivavtalen fanns på marknaden. Genom detta skulle kvaliteten på varor och tjänster i landet börja sjunka eftersom en större cirkulation på arbetskraften vid ett företag skulle uppstå. Respondent 2 ansåg precis som respondent 1 att marknaden skulle delas upp i två läger, obundna och bundna arbetsgivare. Risker för att obundna arbetsgivare skulle försöka utnyttja arbetskraften och tjäna på deras bekostnad skulle öka i landet. Respondenten efterlyste återigen större flexibilitet och ett bättre klimat att förhandla i när eventuella problem uppstår för företagen, men att det nog är bra att det finns klara spelregler. Personen trodde heller inte att

arbetsplatserna skulle bli flera i landet, främst att billigare arbetskraft på marknaderna skulle uppstå om inte de allmänbindande kollektivavtalen gällde i landet.

Jag ställde sedan en följdfråga om det skulle vara möjligt att anställa flera personer om endast arbetslagstiftningen gällde i Finland och inte de allmänbindande kollektivavtalen. Respondent 1 svarade att marginellt skulle någon fler anställning kanske göras, främst skulle de ha flera i rullorna för att täcka upp för oväntade sjukdomar som annars skulle orsaka problem. Respondent 2 svarade att de inte skulle anställa flera eftersom de redan kör med så många de behöver för att få verksamheten att funka och hålla den kvalitet de önskar.

6.3 Anställningsskydd för arbetstagaren

I fråga nio behandlades respondenternas åsikter om arbetstagarnas anställningsskydd i Finland. Respondent 1 pratade om ett utmanande läge och att lagstiftningen skall fungera som en morot för att göra anställningar, vilket den i dagens läge inte gör utan man är tvungen att tänka igenom beslutet 2, 3 och 4 gånger före man anställer. Respondenten efterlyste mera flexibilitet gällande anställningsskyddsfrågorna. Exempelvis nämnde personen att för en duktig person som har ett arbetskontrakt på 10h/veckan och som skulle vilja jobba mera kanske nödvändigtvis inte får mera jobb, eftersom de anställda med 20h/vecka har förtur till lediga arbetsskift eftersom de blivit anställda i ett tidigare skede och deras kvot på timmar måste fyllas först i ordningen enligt lagstiftningen. Lagstiftningen kan vara snedvriden för duktiga personer i arbetslivet genom denna bestämmelse. Respondent 2 tycker att dagens gällande anställningsskydd är otroligt överdrivna eftersom anställningsskyddet är så ensidigt i dagens läge. Personen pratade om att det finns en massa saker företagen skall beakta och följa, samtidigt som en anställd i princip inte alls behöver tänka på några regler. Det har mer och mer blivit arbetsgivaren mot arbetstagaren i dessa frågor ansåg personen. Därför tyckte personen att en anställd mycket lätt kan utnyttja systemet om den anställde är oärlig till sin karaktär.

I fråga tio och elva ansåg respondent 1 att det är uppsägningskostnaderna + de sociala utgifterna som är de mest betungande posterna från en anställds lön. Men personen valde att se på dessa utgifter som något som tillhör ett välfärdssamhälle och hoppades på att dessa utgifter i framtiden och långa loppet kommer bidra med nya jobb och tillväxt i Finland. Personen sade även att man inte kan se detta som en kostnad utan istället försöka vända det till något positivt. Respondenten sade även att dessa utgifter kan ha en viss betydelse för verksamhetens möjlighet att göra vinst, men att de inte är en avgörande faktor. Respondent 2 tog fram de sociala utgifterna som mest betungande av en anställds lön och nämnde att dessa kostnader inte påverkar deras möjlighet till att göra vinst, ”det får de inte göra”, svarade respondenten. Respondenten avslutade frågan med att säga att det går att bedriva sund företagsverksamhet i Finland med de anställningsskyddskostnader som gäller i dagens läge.

I fråga tolv bad jag om respondenternas åsikter angående en ny finsk semesterlag som säger att man även får vara sjuk under sin semesterperiod och inte gå miste om semesterdagar. Respondent 1 tyckte att överlag är det en bra lag eftersom semestern finns till för att vila upp sig. Men personen ansåg även att risken att lagen missbrukas på fel sätt leder till att Finland inte har råd att vara så generöst i detta läge mot arbetstagarna. Respondent 2 var inne på samma linje att Finland inte har råd med detta eftersom risken är för stor att den missbrukas på fel sätt av arbetstagare som är oärliga. Respondenten sade dock att lagen är bra så länge den följs på rätt sätt och efterlyste en större övervakning av hälsovården. Jag ställde sedan en följdfråga angående systemet om att det är företagen som skall upprätthålla ett system för räknande av semesterdagar och utbetalning av semesterlönen och semesterpremien. Där ansåg båda respondenterna att det nog är en uppgift som skall åläggas på företagens axlar. Så det är helt okej att upprätthållande av semestersystemet åläggs på företagen.

På fråga tretton funderade jag och respondenterna på vad en lag om mindre anställningsskydd för arbetstagare i företag med under 10 stycken anställda, som exempelvis gäller i Tyskland just nu, skulle innebära i praktiken för Finland om den skulle tillämpas här. Respondent 1 sade att en sådan lag i dagens läge skulle

innebära många risker, kvaliteten skulle bli lidande i form av större cirkulation på arbetskraften och ett större antal oseriösa företagare skulle kunna uppstå i samhället. Vårt lands röda tråd med de allmänbindande kollektivavtalen skulle försvinna. Läget som råder idag är ett bättre klimat för företagsverksamheten. Respondent 2 var inne på samma linje och använde uttrycket ”lagstiftningen här i landet har hunnit för långt för att kunna backa till något sådant”.

Fråga fjorton och femton behandlas uppsägningskostnader som är ett av anställningsskydden för en arbetstagare och som kan påverka företagen stort. Jag bad respondenterna ge deras syn på denna punkt. Respondent 1 ansåg att uppsägningskostnaderna befinner sig på en mycket hög nivå i dagens läge och att de borde komma ner en bit eftersom det förekommit enstaka fall, att man inte anställt till följd av detta gällande anställningsskydd. Tröskeln till att anställa och att ta risken att nyanställa höjs p.g.a. uppsägningskostnaderna. Medan respondent 2 ansåg att uppsägningskostnaderna i Finland befinner sig på en helt okej nivå och att det inte påverkar deras vilja eller höjer tröskeln för att ta risken med att göra en nyanställning.

I frågeformulärets sista fråga uppmanade jag respondenterna att diskutera en lag som är unik eftersom den endast gäller i Finland. Semesterpremien, en extra lön för att man återvänder till jobbet efter semestern, som skapades för flera årtionden sedan som än idag hänger kvar och skall beaktas av företagen. Respondent 1 sade att detta är helt okej och något som får finnas kvar, att det är något som arbetstagarna förtjänar. Verksamheten står och faller inte med denna bestämmelse tyckte respondenten. Medan respondent 2 tyckte att det är sanslöst att denna lag får finnas kvar! Det är pengar som arbetsgivaren får absolut inget för och som höjer kostnaden på arbetet i Finland samt gör det dyrare att handla med vårt land. Personen ställde sig frågan varför detta får hänga kvar ännu och sade sedan att det är en ”uppnådd förmån” som man i lagstiftningen som facken driver, inte prutar på, även fast det skulle vara bra för hela Finland eftersom denna förmån anses vara en seger som facken tagit hem. Sedan sade personen att om den nödvändigtvis måste finnas kvar, skulle man kunna göra den lite flexiblare. Exempelvis få betala semesterpremien under semesterperioden, inte senast dagen

före semesterperioden början. Genom sin åsikt om att bestämmelserna är som huggna i sten och att vi har en oförmåga till att vara flexibla i detta land, anser personen dessa två punkter som en stor orsak till varför Finland i dagens läge är ett för dyrt land att handla med.

7 SLUTDISKUSSION

I kapitlet som följer skall jag göra jämförelser mellan den teoretiska referensramen och intervjupersonernas svar i undersökningen. Diskussionen kommer att ta upp de tre olika indelningarna som undersökningen innehållit.

7.1 Finlands förutsättningar

93 procent av Finlands företag är små- och medelstora, vilket innebär att en sträng lagstiftning skulle kännas av kraftigare för dessa företag än för lite större bolag. Nästan alla Finlands företag står i en sådan position att de påverkas kraftigt av lagstiftningen om den görs strängare. Det ger lagstiftaren ganska stor påverkningens möjlighet, men också ett stort ansvar. Företagen som jag intervjuat har sin verksamhet inom olika branscher och har därför olika förutsättningar för sin verksamhet. Man skall komma ihåg att det är lagstiftningen som förser företagen med dessa förutsättningar och spelregler. Som vi fått förklarat för oss i teorin är det någon annan part som stiftar och skapar lagar och förutsättningar än företaget och deras ledare. Båda företagen ansåg att dagens förutsättningar är tuffa men ändå helt okej att driva sin verksamhet i. Klimatet ansågs alltså vara helt okej.

Omgivningen, eller miljön företagen har sin verksamhet i är också den samma för båda företagen, men på samma gång också för alla andra företag i landet, eftersom Finland är en välfärdsstat och har förutsättningar och spelregler som är uppgjorda enligt hur en sådan stat fungerar. Då handlar det långt om att kunna kompromissa, både ge och ta. Där hade respondenterna lite olika syn angående förutsättningarna i Finland. Som tidigare nämndes, gäller helt okej förutsättningar i Finland enligt respondenterna i dagens läge. Men angående skapandet av nya förutsättningar ansåg den ena respondenten att staten nog gör vad den kan för att skapa goda förutsättningar i dagens läge, medan den andra respondenten tyckte att de själva kunde skapa sig bättre förutsättningar. Bara ingen utomstående part sätter käppar i hjulen för dem i form av alltför sträng lagstiftning och ställer för många krav på företaget.

För att motverka arbetslösheten i Finland borde en lagstiftning som fungerar som en morot att anställa gälla i företagsomgivningen. Processen för ett företag att hitta personal och att göra själva anställning ansåg båda företagen höra till den enklare delen, eftersom tydliga spelregler finns uppgjorda och vad som gäller för hur man skall gå tillväga vid en nyanställning. Däremot ansåg respondenterna att en större flexibilitet borde finnas inne i lagstiftningen i Finland. Om det uppstår komplikationer vid en anställning så är det oftast en missbedömning som gjorts. Det kan uppstå sådana fallgropar och problem man inte kan förutspå som företagare. Det skulle behöva finnas en möjlighet för företagen att rätta till problemen i efterhand via denna flexibilitet, då skulle lagstiftningen börja fungera som en morot för företagen att anställa folk. Men detta är fenomen som kommer förekomma då en separat part har makten att bestämma förutsättningarna för någon annan, detta är något som man i en välfärdsstat inte kommer att komma ifrån, hur man än skulle försöka. Det borde kanske dock vara så att företagen skulle behöva kompromissa lite mindre än vad de är tvungna att göra just nu, och istället lagstiftaren lite mera för att eventuellt börja motverka en ökande arbetslöshet i Finland.

7.2 Arbetslagstiftningen i Finland

Först och främst skall jag poängtera att båda företagsledarna anser att lagstiftning är en bra sak som sätter upp klara spelregler i välfärdssamhället Finland. Lagar behövs för att inte skapa oreda och kaos på marknaderna, utan båda parterna vet vilka villkor som gäller. Arbetslagstiftningen finns till för att hålla ordning och trygga både arbetstagarens, men också arbetsgivarens arbeten. Båda sidorna har ett ansvar gentemot varandra via lagstiftningen, men lagstiftaren har också ett stort ansvar gentemot båda sidorna.

Respondenterna hade olika syn på arbetslagstiftningen och kollektivavtalen i Finland. Båda ansåg dock att det är en förutsättning att dessa lagar finns för att skapa trygghet på marknaden. Den ena personen tyckte inte att lagstiftningen sätter för stränga ramar för verksamheten utan tvärtom gör det tydligare för vad som gäller. Den andre personen såg på lagstiftningen med mer negativa ögon och

ville endast ha större möjligheter till diskussion om problem situationer som uppstår via lagarna. Personen ansåg även att fackföreningarna driver Finland med en alltför stark påverkan för tillfället. Men ett helt nytt rättssystem efterfrågade personen dock inte heller efter. Lagstiftningen borde endast göras lite flexiblere till företagens fördel, så att lagstiftaren skulle kompromissa mera än vad som den gör just nu.

Respondenterna berättade också att de inte på något märkvärt sätt skulle anställa mera personer om de allmänbindande kollektivavtalen skulle slopas, till förmån för arbetslagstiftningen som är förmånligare än ett kollektivavtal. Det tyder på att företagen är i stora drag är tillfreds med själva lagstiftningen och rollen lagstiftningen har, utan endast önskar en större påverknings möjlighet lokalt då det uppstår situationer där det gått fel. Därför är det nog inte själva lagstiftningen som hindrar finska företag från att skapa tillväxt och välfärd. Utan det är Finlands oförmåga till flexibilitet och kunna anpassa lagstiftningen efter sådana situationer som uppstår i den vardagliga verksamheten. Finland har själva satt sig i den situation som gäller för landet.

Respondenterna var alltså nöjda med att det finns klara spelregler, men de ansåg däremot att vår lagstiftning är alltför omständlig och huggen i sten vilket leder till att det är företagen som måste kompromissa mest och därigenom drabbas ekonomiskt. Företagen var inte alls missnöjda med att de exempelvis måste upprätthålla systemet för beräkning och utbetalning av en arbetstagares semesterdagar- och löner, de ansåg tvärtom att det är något företagen skall sköta om. Företagen efterfrågar något helt annat än nya lagar och regler. Nämligen flexibilitet och diskussion möjligheter.

Samtidigt måste man komma ihåg att lagstiftningen uppgift är att sätta upp regler som skall följas i samhället. Skulle man i allt för lång utsträckning börja ge efter och ge diskussions utrymme i lagarna skulle lagens röda tråd ta skada vilket inte heller vore bra för samhället. Det skulle vara gälla en kompromiss från båda sidorna, om vilken nivå som vore rätt nivå att införa flexibiliteten på i lagstiftningen.

7.3 Anställningsskydd för arbetstagaren

Tack vare gällande lagstiftning anses alla arbetstagare som jämställda i ett företag och skall behandlas jämlika. Lagstiftningen innehåller inte för många punkter och punkterna är heller inte för omständliga anser respondenterna på frågan om finska anställningsskydd. Utan den ena respondenten pratade om att anställningsskydden är otroligt överdrivna och snedvridna, eftersom det bara är företagen som hamnat utför att följa en massa förpliktelser, regler och bestämmelser och de har ingen möjlighet till diskussion i ämnet med myndigheterna. Anställningsskyddens inriktning borde ändra vinkel enligt personen.

Respondenterna berättade även att anställningsskydden inte påverkar företagens chanser till att göra vinst, utan att verksamheten är uppbyggd med dessa kostnader i beaktande från början. En sund och stabil verksamhet går alltså att bedriva i Finland vilket ger bra förutsättningar för tillväxt för Finland. Det som istället kommer fram är hur mycket mera finska företag får betala för sådan tid som deras anställda inte gör någonting för företagets vinning. Den ena respondenten nämner att uppsägningskostnaderna är på en hög och dyr nivå samt att de sociala utgifterna är stora. Den andre respondenten tycker det är sanslöst att punkten om semesterpremien får finnas kvar i vårt samhälle, att det är en stor kostnads höjare för företagen då de är tvungna att betala detta och de anställda inte bidrar med något åt företaget.

Produktionskostnaden på varor och tjänster höjs genom bestämmelsen om semesterpremien som än idag hänger med. Exporten i Finland lider av för höga produktionskostnader, kanske Finland inte längre är konkurrenskraftiga i Europa p.g.a. denna bestämmelse. Ett exempel på där säkert exportföretagen önskar större flexibilitet från lagstiftningen, vore kanske i form av slopad semesterpremie, för att på nytt kunna börja konkurrera med övriga Europa. Då menar jag avvika ett litet tag för att få igång exporten igen, eftersom den ena respondenten var av den åsikten att semesterpremien är något som hör till och de anställda skall få för utfört arbete, så borde möjligheten till radikala avvikelser vara möjliga för en viss tidsperiod för att bli konkurrenskraftig igen. För att sedan återgå till det normala.

Nu faller exporten neråt mera och mera med samma rådande lagstiftning tack vare att Finland är för dyra just nu, men heller inte gör något åt det. Så länge inte exporten i landet drar, ökar heller inte efterfrågan i hemlandet. Säljer vi inte mera varor kan vi inte heller höja lönerna, försvagas ekonomin blir man tillslut tvungen att höja skatterna. Det här scenariot borde tala för, att införa lite flexibilitet i lagstiftningen för att på så vis få igång en ekonomisk del av Finland igen.

Dock måste ännu poängeras att alltför långa och omfattande avvikelser samt möjligheter till flexibilitet i lagarna inte heller får förekomma. Då kommer systemets röda tråd att börja ta skada förr eller senare. Utan sunda och förnuftiga avvikelser med tydliga utsatta mål för en tidsperiod att förbättra en situation i vår ekonomi, vare sig det är ett mikroföretag som önskar det eller ett medelstort företag eller storbolag. Rättsystemets funktion är trots allt att skapa beteenden som är önskvärda och genom lagstiftningen beskriver rättssystemet hur dessa beteenden är möjliga att uppnå.

Respondenterna var även smått förundrade över hur Finland kan vara så generösa att gå med på att låta arbetstagare vara sjukskriva under semestern. De ansåg båda att semestern finns till för att vila upp sig och i grund och botten är det en bra lag. Men de kunde inte förstå hur ett sådant stort kryphål kunde ha lämnats som oärliga personer kan utnyttja. Lagen har redan utnyttjats och den är dyr för Finlands del eftersom den går att utnyttja så pass lätt för en arbetstagare. Här är ytterligare en sak om påverkar Finlands ekonomi. Men som respondenterna berättade är nog själva lagen bra, den är bara för strikt och utan flexibilitet i de fall då en arbetstagare utnyttjar kryphålet som existerar i lagen.

Syftet med arbetet var att ta reda på hur mycket arbetslagstiftningen skiljer sig från Europa och de jämförelseländer jag valt i arbetet. Finland jobbar i stort sett med samma förutsättningar som andra välfärdssamhällen och vårt lands lagstiftning skiljer sig inte till stora delar från de övriga välfungerande länderna i Europa.

Baserat på problemformuleringen i arbetet och relaterat till sammanfattningen i punkt 4.5 över ländernas arbetslagstiftning, så utför inte något av

jämförelseländerna några drastiska åtgärder rörande anställningsskydden, för att förbättra landets förutsättningar för tillväxt gentemot de andra länderna i arbetet. Lagstifningen är ganska lika med ett litet undantag för Estland. En av orsakerna till de ganska små skillnaderna är att länderna är välfungerande medlemmar i Europeiska unionen. Företagen som intervjuades i arbetet hade också en normal inställning till Finlands lagstiftning.

8 AVSLUTNING

Alla företag vill av förståelig orsak undvika kostnader för att ha en större chans att göra vinst. Lagstiftningen förser företagen en massa sådana punkter. Men jag märkte fort att företagen var inställda på, eller medvetna om, att dessa kostnader som påverkar deras verksamhet hör till företagandet i Finland. Företagen ansåg inte lagstiftningen i någon större utsträckning var för sträng, heller inte sämre än andra välfärdsstater.

Företagen efterlyste främst möjligheter, chansen att diskutera samt vara flexibel för att lösa situationer som gått fel och resulterar i ogynnsamhet för företaget. Ett företag måste kunna få lösa problem, företagen är vana att göra så, det är en av de förmågor som behövs för att kunna driva ett företag. Problemlösningsförmågan är a och o i företagsverksamheten. När företagen sedan inte ges chansen att utnyttja det i frågor angående lagstiftningen och dess bestämmelser, uppstår kanske lite motstridighet, en sämre vilja att i framtiden samarbeta, eftersom utgången tidigare inte varit lönsam för företaget. Utgången kunde ha varit lönsam, om företagen hade getts chansen att lösa situationen.

8.1 Begränsningar

Mängden teori och olika kollektivavtal gjorde ämnesområdet väldigt omfattande från början, vilket gjorde att en avgränsning av området var nödvändig. Jag tycker ändå att avgränsningen angående teorins mängd och val av kollektivavtal, ger arbetet en god chans att ge djup i arbetet. Kollektivavtalet som valdes är en av de branscher och innehar sådana arbetsuppgifter som utgör grunden i vårt samhälle. Intervjuerna kunde gett mera djup i arbetet om jag valt att intervjua företag som verkat inom samma yrkesbransch. I arbetet tycker jag att empirin stöder teorin vilket ger arbetet en bra balans och struktur i arbetet.

8.2 Utmaningar

De största utmaningarna i arbetet var nog all den mängd information som fanns tillgänglig, att hitta rätt delar till mitt arbete. De olika ländernas lagstiftning satte

även sina utmaningar då det även gällde att förstå språket. Teori delen var den del som hade flest utmaningar att jobba med för min del. Strukturen och uppbyggnaden var inte heller så lätt i början att se framför sig, utan den växte fram under hela arbetets gång. Empiri delens utmaningar låg vid att ta fram sådana frågor som var tillräckligt öppna, för att få respondenterna att börja berätta och dela med sig av sina åsikter samt erfarenheter. Slutdiskussionen var även krävande då man skulle beakta den teoretiska referensramen ihop med intervjufrågornas svar.

8.3 Reliabilitet och validitet

För att undvika kritik för bristande trovärdighet i sitt arbete skall man ha en hög reliabilitet och validitet på arbetet. Reliabilitet beskriver hur pålitlig en undersökning är och med hur stor sannolikhet undersökningen går att upprepa med så likartade resultat som möjligt. Någon annan skall kunna tolka uppgifterna på samma sätt. Validitet anger hur bra respondenterna förstått frågorna så att det som skall mätas verkligen kommer med i mätningen och blir mätt. Även om validiteten inte i kvalitativa undersökningar är lika intressant som reliabiliteten, har jag beslutat att mäta dessa båda i arbetet. (Eliasson 2010, 14-17)

I arbetets undersökning användes intervju som undersökningsmetod och reliabiliteten kommer vara hög om man får utföra intervjuerna i samma miljö och enskilt med respondenter igen. Validiteten är svår att mäta i kvalitativa undersökningar, men tack vare att intervjuerna utfördes enskilt under en relativt lång intervjustund och jag genom detta hann med att göra många olika observationer, stärks validiteten i detta arbete. Saknaden på flera respondenter begränsar de flesta kvalitativa undersökningar från att ge en bredare syn än de ger. Även denna undersökning begränsas från att ge en bredare syn genom saknaden på fler respondenter från olika sorters företag. Jag kunde även ha intervjuat företagsledare i andra företagsstorlekar och branscher, även myndigheter såsom fackföreningar kunde gett andra synvinklar. I arbetet blev intervjuer med företag som båda följer allmänt bindande kollektiv utförda, resultatet hade kunnat varit

annorlunda om något av företagen inte följt ett allmänt bindande kollektivavtal. (Eliasson 2010, 14-17)

8.4 Förslag på fortsatt forskning

Under arbetets gång har frågor och funderingar om vidare forskning väckts. I mitt arbete undersöktes företag som följde allmänbindande kollektivavtal, eftersom branscherna de verkar i är riksomfattande. Det skulle vara möjligt att göra en undersökning om man tog en liten annan vinkling och skulle behandla företag som inte följer nationellt allmänbindande kollektivavtal. Utan undersöka om det finns skillnader i inställningen till lagstiftningen och förutsättningarna mellan ett företag som följer nationella kollektivavtal och de företag som följer lokala överrenskommelser, eftersom företag som verkar endast på en lokal nivå och inte nationell har större chanser till avtalsfriheter i förhandlingarna med arbetsmarknadsparterna. De nationella kollektivavtalen lägger upp ramarna för de lokala kollektivavtal och där kan alltså större avtalsfriheter finnas.

8.5 Slutord

När det gäller lagstiftning och bestämmelser, som myndigheter stiftat, finns det oftast en lite tristare bild uppmålad och en känsla att det är omöjligt att hitta det man söker i texterna. Jag måste säga att denna bild inte alls stämmer in på mig längre tack vare att jag fått göra detta arbete. Börjar man nysta någonstans löser knuten upp sig till slut. Arbetet tar även fram en helt annan synvinkel företagen har om lagstiftningen än vad jag själv trodde innan arbetet inleddes. Jag tycker också att arbetet ger en bra bild och breddar synsättet på välfärdssamhället Finland och de andra länderna. Därigenom anser jag att syftet med arbetet uppnås.

LITTERATURFÖRTECKNING

Böcker

Bruun, N., von Koskull, A. 2006. *Allmän arbetsrätt*. Tredje upplagan. Helsingfors. Schildts.

Eliasson, A. 2010. *Kvantitativ metod från början*. Andra upplagan. Lund. Studentlitteratur AB.

Huhta, Henna-Riikka. 2012 *Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa*. Kirkkonummi. Edita publishing Oy.

Justesen, L., Mik-Meyer, N. 2010. *Kvalitativa metoder. Från vetenskapsteori till praktik*. Första upplagan. Lund. studentlitteratur AB.

Myrskylä, P. 2012 *Alueellisten työmarkkinoiden muutos*. Helsingfors. Arbets- och näringsministeriet.

Paanetoja, J. 2014. *Työoikeus tutuksi*. Tredje upplagan. Edita publishing Oy.

Sarkko, K. Översatt av Engqvist, M. & Åström, J. 1980. *Arbetsrätt allmän del*. Tredje upplagan. Helsingfors. Finlands juristförbunds förlags ab.

Elektroniska publikationer

Arbets- och näringsministeriets broschyr, 2012. *Arbetslagstiftning och arbetslivsrelationer i Finland*. Hänvisat 10.9.2014.
https://www.tem.fi/sv/aktuellt/publikationer/broschyrrer/arbetslagstiftningsbroschyrrer/arbetslagstiftning_och_arbetslivsrelationer_i_finland.100156.xhtml

Arbets- och näringsministeriet, 2014. *Arbetslagstiftning*. Hänvisat 10.9.2014.
<https://www.tem.fi/sv/arbete/arbetslagstiftning>

Eduskunta. *Ett gott samhälle för människor i alla åldrar*. Hänvisat 4.9.2014.
[http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw/?\\$APPL=akirjat_ru&\\$BASE=akirjat_ru&\\$THWIDS=0.52/1415795032_59227&\\$TRIPPIFE=PDF.pdf](http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw/?$APPL=akirjat_ru&$BASE=akirjat_ru&$THWIDS=0.52/1415795032_59227&$TRIPPIFE=PDF.pdf)

Eurofound, 2014. *Tysklands semesterlagstiftning*. Hänvisat 25.9.2014.
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/ANNUALHOLIDAY-DE.htm>

Findikator, 2014. *Utveckling av befolkningen åldersstruktur*. Hänvisat 4.9.2014.
<http://www.findikaattori.fi/sv/81>

Ilo, 2011. *International labour law profile: Federal republic of Germany*. Hänvisat 23.9.2014.
http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm

Lomaraha, 2013. *Lomaraha Suomessa*. Hänvisat 8.10.2014.

<http://lomaraha.com/lomaltapaluuraha/>

L 7.6.1946/436. *Lag om kollektivavtal*. Författning på finlex. Hänvisat 11.9.2014.

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1946/19460436?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lag%20om%20kollektivavtal>

L 26.1.2001/55. *Arbetsavtalslag*. Författning på finlex. Hänvisat 11.9.2014.

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P7>

L 18.3.2005/162. *Semesterlag*. Författning på finlex. Hänvisat 23.9.2014

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050162#L2P8>

Notisum. *Lag (1982:80) om anställningsskydd*. Sverige. Hänvisat 23.9.2014

<http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19820080.htm>

Notisum. *Semesterlag (1977:480)*. Sverige. Hänvisat 1.10.2014.

<http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19770480.htm>

PAM, servicefackets hemsida. *PAM pähkinäkuoressa*. Hänvisat 30.9.2014.

<https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html>

PAM servicefackets hemsida. *Tietoa PAMista*. Hänvisat 30.9.2014.

<https://www.pam.fi/tietoa-pamista.html>

RT I 2009, 5 35. *Estlands arbetsavtalslag*. Trädde i kraft 1 Juli 2009. Hänvisat 23.9.2014

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>

RT I 2009, 31, 193. *Förordning som görs upp av regeringen i Estland angående semesterlöner. I förordningen fastställs arbetsavtalslagen § 29 punkt 8*. Hänvisat 25.9.2014.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/129032013021>

Tilastokekskus, 2014. *Den demografiska försörjningskvoten den högsta på 51 år*. Hänvisat 4.9.2014.

http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2013///vaerak_2013_2014-03-21_tie_001_sv.html

Valtioneuvosto, 2012. *Finland måste förbereda sig bättre på att befolkningen åldras*. Hänvisat 4.9.2014.

<http://valtioneuvosto.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/en.jsp?oid=366758&c=0&toid=2083&moid=2084>

Yrittäjät. 2014. *Työmarkkinat toimiviksi, työnteke kannattavaksi, työllistäminen helpoksi*. Työelämäpaperi. Helsingfors. Hänvisat 3.9.2014.

http://www.yrittajat.fi/File/c147c7f2-af83-451c-a1ced54d998a479d/SY_tyolamapaperi_2014.pdf

Yrittäjät, 2013. *Företagande i Finland*. Hänvisat 3.9.2014.

<http://www.yrittajat.fi/sv-FI/foretagarnaifinland/foretagandeifinland/>

Yrittäjät, 2011. *Företagsstatistik*. Hänvisat 3.9.2014.
<http://www.yrittajat.fi/File/c2731dcf-15cf-46b2-aa65-fde45f0c88fa/foretagsstatistik2013.pdf>

Yrittäjät, 2011. *Företagsstatistik*. PDF-fil. Hänvisat 4.9.2014.
<http://www.yrittajat.fi/File/c2731dcf-15cf-46b2-aa65-fde45f0c88fa/foretagsstatistik2013.pdf>

Intervjuer

Respondent 1. 2014. Regionchef för Finland. Intervju 10.10.2014.

Respondent 2. 2014. Krögare. Intervju 16.10.2014

Intervjufrågor

Hur många anställda har ert företag?

Finlands förutsättningar

1. Hurudana förutsättningar råder det för företagande i Finland i dagens läge?
2. Förser staten företagen med tillräckligt bra förutsättningar att skapa arbetstillfällen?
3. Är det enkelt att anställa ny personal till företagen?

Arbetslagstiftningen i Finland

4. Vilket kollektivavtal följer ert företag?
5. Arbetslagstiftningen innehåller bestämmelser från vilka man får avvika genom kollektivavtal, vad är:
 - a. Positivt
 - b. Negativt med detta
6. Sätter lagar och kollektivavtalen för stränga ramar för företagsverksamhet i Finland?
7. Din åsikt om de allmän bindande kollektivavtalet i Finland?
8. Om man skulle slopa allmän bindande kollektivavtalens bindande verkan och bara följa lagstiftningen, vilka följder skulle det få för företagen?

Anställningsskydd för arbetstagaren

9. Din syn på arbetstagarnas anställningsskydd i Finland överlag?

10. Vilka kostnader runt lönen är de som upplevs som mest betungande och påverkar er företagsverksamhet mest?
11. Påverkar anställningsskydden er möjlighet till att göra vinst ?
12. Nyligen kom en lag som ger arbetstagaren rätten att vara sjukskriven under semestern. Är Finland för generöst, då detta inte gäller i t.ex. Estland?
13. I Tyskland kan företag med mindre än 10st anställda säga upp ett arbetsavtal utan orsak samt kostnader om personen helt enkelt inte passar i jobbet. Vad skulle exempelvis en sådan lagändring om mindre anställningsskydd, innebära för finska företag i praktiken?
14. På vilken nivå tycker du att de finländska uppsägningskostnaderna befinner sig på?
15. Påverkar uppsägningskostnaderna viljan och risktagningen med att göra en nyanställning till företaget?
16. Något som är unikt för Finland är utbetalning av en semesterpremie i samband med semesterlönen och som har sin grund från långt bak i tiden. Vad har du för tankar om denna bestämmelse?